



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Comunicación interna y su relación con el Trabajo en
equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Patricia León Crispín

ASESOR:

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel


SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

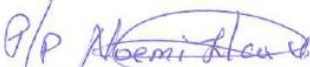
PERÚ – 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Patricia León Crispin, cuyo título es: "Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de enero del 2019


 Dr. Raúl Delgado Arenas

PRESIDENTE


 Dr. Rommel Lizandro Crispín

SECRETARIO




 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



Dedicatoria

Agradezco ante todo a nuestro creador, quien es fuente de toda sabiduría.

A mi fuente de fuerza mis padres y mi preciado hermano por su apoyo incondicional en el logro de mis objetivos, por brindarme su motivación y apoyo en todo momento, para no rendirme jamás, y mantenerme firme en mis ideales.

A mis colegas de salón quienes con su aporte me han apoyado pese a la distancia, siempre han estado pendientes de mi persona, impartíendome sus conocimientos para lograr así culminar con esta investigación

Agradecimientos

Al Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel, mi asesor, por su paciencia, comprensión, y sobre todo porque siempre confió en mi capacidad para culminar con esta investigación, pese a todos los problemas que se me presentaron en el camino, siempre confió en mi persona, asimismo agradecer su orientación profesional durante todo el desarrollo de la presente investigación.

Al Dr. Raúl Delgado Arenas, por sus consejos referentes a mi tema y por sus aportes profesionales en cuanto a la metodología en bien de mi investigación.

Al Dr. Miguel Ángel Pérez, por su disposición de atenderme todas las veces que he acudido a su persona en busca de apoyo académico referente a la investigación.

Y a todas aquellas personas que contribuyeron en mi investigación de alguna manera, a todos ellos imperecederas gracias.

Declaración de Autoría

Yo, Patricia León Crispín, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018”, presentada, en 134 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He citado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, asemejando de forma correcta toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

Asimismo, no he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas claramente señaladas en este trabajo.

Más importante aún es que la presente investigación no ha sido previamente presentada completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que decreten el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de diciembre del 2018



Patricia León Crispín

DNI: 75736736

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando obediencia a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: “Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018”.

El trabajo presenta los hallazgos de la pesquisa, la cual tuvo como designio dar a conocer la relación que preexistente entre la Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018, con una muestra de 170 unidades de investigación que se evaluó utilizando el instrumento de medición del cuestionario validado por expertos en investigación científica.

El estudio está organizado por siete secciones, en el primero denominado introducción describe el problema de investigación, justificaciones, antecedentes, objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se da a conocer el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, tablas y figuras, el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los aspectos éticos consideradas en la elaboración de la presente tesis, en la cuarta sección presenta los resultados, continuadamente en la quinta sección presenta la discusión del tema, para la sexta sección se muestran las conclusiones y recomendaciones, en la sétima sección se concentra las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	27
1.4. Formulación del problema	37
1.5. Justificación	38
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	39
II. MÉTODO	40
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables, operacionalización	41
2.3. Población, muestra y muestreo	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.5. Métodos de análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	47
III. RESULTADOS	48
3.1. Análisis descriptivo	49
3.2. Prueba de normalidad	63
3.3. Prueba de hipótesis	63
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	73
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75

ANEXOS	80
Anexo 1: Matriz de Consistencia	81
Anexo 2: Instrumentos 1	84
Anexo 3: Instrumentos 2	86
Anexo 4: Certificado de Validez del Instrumento	88
Anexo 5: Base de datos Variable 1	106
Anexo 6: Base de datos Variable 2	113
Anexo 7: Acta de aprobación	124
Anexo 8: Acta de turnitin	122
Anexo 9: Autorización Publicación	123
Anexo 10: Autorización Versión Final	124

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Comunicación Interna 43
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Trabajo en Equipo 43
Tabla 3	Juicio de expertos. 45
Tabla 4	Valores obtenidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach. 45
Tabla 5	Rango de valor de Alfa de Cronbach 46
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio según su apreciación de la variable Comunicación interna. 49
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Comunicación interna intrapersonal. 50
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Comunicación interna interpersonal. 51
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Comunicación interna institucional. 52
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio según su apreciación de la variable Trabajo en equipo. 53
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Liderazgo. 54
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Metas cuantificables específicas. 55
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Valores. 56
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Comunicación. 57

Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Pensamiento positivo.	58
Tabla 16	Niveles comparativos entre los valores de las variables Comunicación interna y Trabajo en equipo.	59
Tabla 17	Niveles comparativos entre los valores de las variables Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna interpersonal.	60
Tabla 18	Niveles comparativos entre los valores de las variables Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna intrapersonal.	61
Tabla 19	Niveles comparativos entre los valores de las variables Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna institucional.	62
Tabla 20	Prueba de normalidad	63
Tabla 21	Correlación de las variables Comunicación interna y Trabajo en equipo.	64
Tabla 22	Correlación de la dimensión Comunicación intrapersonal y la variable Trabajo en equipo.	64
Tabla 23	Correlación de la dimensión Comunicación interpersonal y la variable Trabajo en equipo.	65
Tabla 24	Correlación de la dimensión Comunicación institucional y la variable Trabajo en equipo.	66

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1	Distribución porcentual según niveles de la variable Comunicación interna. 49
Figura 2	Distribución porcentual según niveles de la variable Comunicación interna en su dimensión intrapersonal. 50
Figura 3	Distribución porcentual según niveles de la variable comunicación interna en su dimensión interpersonal. 51
Figura 4	Distribución porcentual según niveles de la variable comunicación interna en su dimensión institucional. 52
Figura 5	Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo. 53
Figura 6	Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo en su dimensión Liderazgo. 54
Figura 7	Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo en su dimensión Metas cuantificables específicas. 55
Figura 8	Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo en su dimensión valores. 56
Figura 9	Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo en su dimensión comunicación. 57
Figura 10	Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo en su dimensión Pensamiento positivo. 58
Figura 11	Niveles comparativos entre los valores de las variables Trabajo en equipo y Comunicación interna. 59
Figura 12	Niveles comparativos entre los valores de la variable Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna interpersonal. 60
Figura 13	Niveles comparativos entre los valores de la variable Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna intrapersonal. 61
Figura 14	Niveles comparativos entre los valores de la variable Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna institucional. 62

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018”, tuvo como problema general la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018? Y como objetivo general es determinar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

En el aspecto metodológico la investigación es de tipo aplicada. El nivel es descriptivo, el diseño es no experimental de corte transversal y de nivel correlacional puesto que no se empleó ni sometió a prueba las variables de estudio. La población fue determinada por criterio de inclusión a todos los empleados actuales de la municipalidad y por criterio de exclusión se omitió al alcalde y trabajadores con licencia, es así que el equivalente es de 300 trabajadores. La muestra fue de tipo no probabilístico que equivale a 170 trabajadores.

Los descubrimientos indicaron que: existe una relación significativa entre la variable comunicación interna y la variable trabajo en equipo, según los trabajadores de la municipalidad de San Antonio, distrito de Huarochirí. Se obtuvo un coeficiente de correlación moderada de $r= 0,82^{**}$, con una $p= 0,00$ ($p < 0,05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Palabras clave: Comunicación interna, Organización, Trabajo en Equipo.

Abstract

The present research work entitled "Internal Communication and its relationship with Teamwork in the Municipality of San Antonio, 2018", had as a general problem the following question: What is the relationship between internal communication and teamwork in the Municipality of San Antonio, 2018? And as a general objective is to determine the relationship between internal communication and teamwork in the Municipality of San Antonio, 2018.

In the methodological aspect, the research is of the applied type. The level is descriptive, the design is non-experimental cross-sectional and correlational level since the study variables were not used or tested. The population was determined by criteria of inclusion to all current employees of the municipality and by exclusion criterion was omitted the mayor and workers with a license, so the equivalent is 300 workers. The sample was of a non-probabilistic type that is equivalent to 170 workers.

The findings indicated that: there is a significant relationship between the variable internal communication and the variable teamwork, according to the workers of the municipality of San Antonio, district of Huarochirí. A moderate correlation coefficient of $r = 0.82^{**}$ was obtained, with $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: Internal communication, Organization, Teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la sociedad requiere con suma premura personas que sean capaces de articular con claridad sus opiniones frente a los cambios y frente a las alternativas necesarias para el perfeccionamiento y complacencia del mundo en el que viven. La destreza para comunicarse no puede considerarse por ahora como un don o un privilegio, puesto que ya es una necesidad forzosa en todos los ámbitos de la vida socialmente organizada. En ese sentido Thomson (2007), mencionó que la comunicación es la capacidad de conversar es una de nuestras principales posesiones. El aprendizaje y la práctica constante en esta área resulta esencial, si somos capaces de comunicar con más claridad nuestras ideas, nuestros pensamientos y nuestros mensajes, tendremos muchas más probabilidades de alcanzar el éxito en cualquier institución (p.12). Hoy por hoy la comunicación interna es la base fundamental en las entidades públicas en la que el personal es el rol importante que hace que se sienta significativo en las organizaciones, cumpliendo las metas y objetivos de la institución.

Por otro lado, toda institución existe y funciona gracias a la concurrencia de personas que contribuyen con sus talentos y competencias en aras de la eficiencia organizacional. En efecto, se hace ineludible la formación de equipos humanos que trabajen en forma asociada según las necesidades y características propias de la institución a la que pertenecen. Del mismo modo Stewart (2011), considera que la formación de equipos es una tarea ardua si se ve de distintos enfoques y estructuras orgánicas que son base de nuestros conocimientos. La primera reacción puede ser considerar estos equipos como una amenaza significativa o como una extraordinaria oportunidad para la vida laboral y trayectoria profesional. Independientemente de la reacción personal, todo indica que los equipos llegaron para quedarse y representan el más poderoso de los cambios organizacionales desde la revolución industrial.

Dentro del contexto laboral es sustancial la presencia del trabajo en equipo como parte del desarrollo de relaciones, puesto que es necesario crear correlación entre los colaboradores tanto de puestos similares como superiores e inferiores para así compartir tareas, funciones y responsabilidades que al momento de ser cumplidas generen un alto nivel de bienestar laboral. Es así que Thomson (2007) menciona que trabajo en equipo implica encaminarse a un mismo objetivo, por lo que se sugiere continuar el enfoque hacia el trabajo en equipo y generalizar con claridad los objetivos y metas.

Debido a la importancia de ambas variables, se ha decidido realizar el presente estudio de investigación titulado: “Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018”, con el objetivo de fijar la relación existente entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio.

La presente investigación consta de siete capítulos. El primer capítulo trata sobre los aspectos básicos como el aporte de investigaciones realizadas por investigadores de las universidades nacionales e internacionales los mismos que nos brindan un aporte teórico y metodológico a la presente tesis. Asimismo, se presenta la fundamentación científica del marco teórico en la que se presentan los fundamentos teóricos, las concepciones y enfoques sobre las variables y la definición de términos básicos de la Planificación estratégica y la gestión por procesos, la justificación teórica, práctica, metodológica y axiológica que se ha asumido para la realización del estudio; también se presenta el problema. En el segundo capítulo se muestra la metodología del estudio, donde se expone el método de investigación, el tipo de estudio, el diseño de investigación, las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos, el método de análisis, la validez de los mismos y la prueba de correlación. En el tercer capítulo se da a conocer el tratamiento estadístico e interpretación de tablas y figuras y el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los aspectos éticos considerada en la elaboración de la presente tesis. En el cuarto capítulo se exterioriza la discusión de los resultados para la contratación de los datos en conjunto con el aporte del marco teórico de las variables de estudio. En el quinto capítulo las conclusiones del trabajo de investigación, donde se manifiesta el logro de los objetivos propuestos y la comprobación de hipótesis planteadas. En el sexto capítulo se presentan las recomendaciones para mejorar la Comunicación interna y el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio. En el séptimo capítulo se muestran las referencias bibliográficas consultadas para la presente investigación y finalmente se presentan los anexos respectivamente. Con el desarrollo de la presente tesis espero sea de utilidad para los estudiantes de pregrado y postgrado de la Universidad César Vallejo y para futuras investigaciones en el campo de la Gestión Pública.

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional el investigador Reyes, (2012), señalo que hoy en día son más los profesionales que interesan en las comunicaciones internas, debido la importancia que tiene en las organizaciones. A su vez existe un acuerdo sobre el papel de las comunicaciones internas para ordenar a los integrantes de una organización. Lo cual significa, dirigirlos en cuanto a las conductas necesarias para conseguir los objetivos de la institución u organización y, al mismo tiempo, fortificar aquellas conductas que componen la identidad y tangibilidad de los valores corporativos. Últimamente, cada día es más indiscutible que una organización se relacione con su entorno y haga cómplices a sus colaboradores de su responsabilidad organizacional o institucional.

En ese sentido Tessi (2012), menciona la importancia que tiene escuchar a los trabajadores de una empresa. “Escuchar a los trabajadores hace ganar dinero” ha asegurado que existe una gran necesidad de generar estrategias para que el empleado sea un emisor más dentro de la organización. Es función de los departamentos de comunicación facilitar las herramientas necesarias para que los trabajadores participen y se anuncien.

A nivel nacional, se han presentado cambios sustanciales a nivel organizacional en él se han dado varios cambios importantes en el Perú. El constante crecimiento económico del país y el impacto de la globalización han ocasionado que las organizaciones sean cada vez más competitivas y que con ello busquen la sistematización de los procesos, la mejora continua y que el capital humano logre protagonismo. La comunicación interna es el alma y espíritu de la organización, es el sistema nervioso central de toda institución y organización. La inexistencia de una verdadera comunicación interna, y el secretismo son inconvenientes con los que se tiene que combatir en toda institución pública, lo que conlleva a generar conflictos entre los propios trabajadores.

Además, Miguel Antezana, catedrático de la ESAN, alega que en el Perú todavía se tiende a confundir la comunicación interna con el marketing y la publicidad, poniendo en riesgo el logro de los objetivos. Además, indica que la comunicación interna en el Perú se encuentra muy descuidada, especialmente en el sector público.

A nivel local, en la municipalidad distrital de San Antonio, se identificó que carece de un modelo adecuado de comunicación interna, asimismo se ha podido reconocer que existen espacios donde no se fomenta el dialogo en ellos y son pertenecientes los cargos de menor jerarquía como los que están en limpieza y los miembros del serenazgo, bajos niveles de reconocimiento al personal. De no hacer frente a estos acontecimientos el rendimiento de los trabajadores y el crecimiento de la municipalidad se podrían ver perjudicadas. Por lo dicho anteriormente uno de los aspectos más importantes que me motivo a la realización de esta investigación, es comprender la relación que guarda la comunicación interna con el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales.

Díaz (2017), en su tesis de maestría titulada: “Comunicación organizacional y Trabajo en equipo estudio realizado en una Institución de Educación Superior en la ciudad de Quetzaltenango”, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango. El tipo de investigación fue de tipo descriptiva y el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal. En ese sentido Robbins (2009) define que los grupos y los equipos no son lo mismo, un grupo de trabajo es aquel que interactúa sobre todo para compartir y tomar decisiones que ayuden a cada uno de los miembros a realizar el objetivo de su responsabilidad (p. 22). El resultado obtenido es que el personal se siente identificado con la institución, lo que conlleva a una buena comunicación entre los colaboradores y los jefes, por ende, existe un trabajo en equipo efectivo, lo que fomenta un ambiente laboral de confianza, armonía y respeto a través de una comunicación óptima.

El presente estudio sirve de base para la profundización del tema de tesis a tratar, asimismo sus resultados son favorables para continuar con la investigación relacionada a la variable trabajo en equipo. Y además su marco teórico sirve de referente para ampliar el tema.

Orozco (2016), en su tesis de maestría titulada: “Comunicación interna y estilos de liderazgo en una empresa perteneciente al sector ferretero de la ciudad de Manizales”, en la Universidad Manizales, Colombia. Tuvo como objetivo principal caracterizar la

Comunicación Interna en relación al Estilo de Liderazgo en una empresa perteneciente al sector Ferretero de la ciudad de Manizales. El tipo de investigación fue básica, y el tipo de diseño de la investigación es correlación. En ese sentido Gelabert (2012), manifestó que “la comunicación interna es el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización, para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros” (p. 9). El resultado obtenido es la existencia de dos subvariables que tienen una relación de dependencia directamente proporcional, siendo la comunicación vertical descendente, referente a asuntos cotidianos y barreras en la comunicación, concernientes a la accesibilidad e interpretación de la información con una correlación significativa de ($r=0.019$) y con un coeficiente de correlación de ($r=-0.434$) presentándose una dirección negativa de la relación.

Se concluyó que de acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario de Comunicación Interna de Di Nardo (2005), las subvariables de este instrumento estudiadas fueron las siguientes: (1) Barreras en la comunicación referidas a la redundancia y exceso de información, (2) Barreras en la comunicación referidas a la accesibilidad e interpretación de la información, (3) Comunicación vertical descendente referida a información institucional, (4) Comunicación vertical ascendente y accesibilidad dentro de la unidad de trabajo, (5) Comunicación vertical descendente referida a asuntos cotidianos; el instrumento anteriormente mencionado se aplicó a 29 colaboradores de la empresa del Sector Ferretero, hallándose que en el personal operativo la subvariable más baja fue la comunicación vertical descendente referida asuntos cotidianos con una media de ($x=1,57$) y la más alta fue barreras en la comunicación concernientes a la redundancia y exceso de información con una media de ($x=2,78$).

El aporte de la investigación para el estudio sirvió de base para la profundización de la comunicación interna, asimismo sus resultados son favorables para continuar con la investigación relacionada a la variable comunicación interna. Y además su marco teórico sirve de referente para ampliar el tema.

Carozzo (2015), in his thesis entitled: "Team work and organizational results in small technology-based companies: the role of design, composition and interpersonal processes of teams", at the Carlos III University in Madrid. Its main objective was to examine the characteristics of work teams and their influence on the performance of organizations. The

type of research was descriptive and the research design was non-experimental of a cross-sectional nature. In this sense Langfred (2007) points out that a central feature of autonomous teams is their freedom to make decisions and act accordingly; as well as their ability to organize their tasks and structure in order to achieve their goals, so the team members are responsible for directing both the work to be done and themselves. The result obtained is that the managers of the companies are responsible for designing the functioning and structure of the work teams, to promote interaction among the members. When the work teams present high levels of interdependence and autonomy, they generate better organizational results.

The present study serves as the basis for the deepening of the subject of the thesis to be treated, also its results are favorable to continue with the research related to the variable work in team. And also its theoretical framework serves as a reference to expand the topic.

Gonzales (2015), en su tesis de maestría titulada: “Trabajo en equipo y Satisfacción laboral estudio elaborado con personal de operaciones de Telemercadeo de Transactel”, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Tuvo como objetivo principal instituir la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral en de los miembros del staff de la cuenta de Telemercadeo Claro RD. El tipo de investigación fue descriptiva, y el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal. En ese sentido Landy y Conte (2005), disponen que “trabajo en equipo es la relación presente entre los miembros de un grupo para conseguir objetivos específicos, estos equipos responden a la realización de tareas específicas en un tiempo específico, aunque otros siguen un esquema diferente referente a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas” (p. 17). El resultado obtenido es que las organizaciones velan porque el personal que trabaja en ellas pueda sentirse satisfecho con el equipo de trabajo y la labor que realizan. Se concluyó que mediante la aplicación del instrumento a los miembros del staff en la cuenta Claro RD se estableció que sí existe relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral.

El aporte de la investigación permitió comprender que mediante el trabajo en equipo se logran los objetivos estratégicos que encaminan los procesos gerenciales, asimismo sus resultados son favorables para continuar con la investigación relacionada a la variable trabajo en equipo. Y además su marco teórico sirve de referente para ampliar el tema.

Muñoz (2015), en su tesis de maestría titulada: “Propuesta de un Manual del Empleado que contribuya a optimizar la comunicación organizacional interna asertiva”, en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Tuvo como principal objetivo presentar un manual que ayude a fortificar el clima organizacional orientado en la importancia que tiene la comunicación interna en las Relaciones Humanas de los trabajadores de la empresa Aromas y Recuerdos. La investigación fue de tipo descriptiva, bajo un diseño no experimental. En ese sentido Borden y Stone (1982), mencionan que la comunicación es entre dos personas que están en contacto por sus relaciones. Los seres humanos hemos aprendido a comunicarnos, puesto que disponemos de distintos mecanismos para hacerlo y, a medida que desarrollamos vivencias o habilidades, le damos un toque muy personal a nuestra forma de comunicación. A partir de ésta, transmitimos valores, sentidos, elocuencia y la evidenciamos con nuestro cuerpo, nuestras opiniones y expectativas pudiendo modificarlas con el tiempo, si así lo deseamos, mientras la practicamos, en nuestro diario vivir.

En cuanto a los resultados se afirma que las hipótesis planteadas en el presente trabajo de investigación han sido probadas en sus variables. Una vez analizados los colaboradores de la empresa a través del test y de la guía de observación han permitido evidenciar que poseen niveles de asertividad sobre el nivel medio, manteniendo la motivación y la autoestima con índices bajos. Se concluyó que actualmente la comunicación organizacional interna no maneja vías de evacuación necesarias para que los empleados puedan expresarse y transmitir sus emociones o sentimientos; lo que hace necesario incorporar carteleras que contengan frases, logros alcanzados, representaciones y recomendaciones.

El aporte de la investigación permitió entender la comunicación organizacional interna asertiva, asimismo sus resultados son favorables para continuar con la investigación relacionada a la variable comunicación interna. Y además su marco teórico sirve de referente para ampliar el tema.

Gámez (2013), in his thesis entitled: "Group techniques as a methodological strategy in the acquisition of teamwork competence and the change of attitudes in the group work

of university students in the first year of teaching", in the University of Granada. Its main objective was to achieve a better and deeper understanding of the different group techniques and their relationship with teamwork in the institution. The type of research was descriptive and the research design was non-experimental of a cross-sectional nature. In this sense, Ramos (2008) mentions that, in order to become a facilitator of the learning process, it must first be accepted by the group, so that it can be guided as a team. The result obtained is that there is a need to relate, to know as soon as possible the people with whom you work and are at ease with them, it is the real reason to form work teams randomly so that they learn to know each other and relate, just like that the interaction will be faster and more efficient, creating a climate of trust which will have an impact on the good behavior of the members.

The present study serves as the basis for the deepening of the subject of the thesis to be treated, also its results are favorable to continue with the research related to the variable work in team. And also its theoretical framework serves as a reference to expand the topic.

León (2013), en su tesis de maestría titulada: "Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca", en la Universidad Nacional de Colombia, Arauca - Colombia. Tuvo como objetivo principal identificar los aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional en la empresa del sector financiero Bancolombia, Arauca. El tipo de investigación explicativo, descriptivo, bajo un diseño no experimental. En ese sentido Ros Guasch Joan Anton (2006), delimitó que el trabajo en equipo, es una manera de realizar una actividad laboral, asumiendo un conjunto de valores, y un espíritu que anima a un modelo de relaciones entre las personas, de igual forma se busca la participación plena en el trabajo, basado en la confianza, comunicación, la sinceridad y el apoyo mutuo. Se ennoblece la interdependencia activa, consciente y responsable de todos los miembros.

En cuanto a los resultados se consiguió que la respuesta de los empleados de Bancolombia confirma que verídicamente se cuenta con trabajos eficientes en equipos de la empresa, el resultado deriva del modelo de liderazgo que se aplica dentro de las diferentes áreas, ya que un líder seguro permite generar un ambiente de motivación y satisfacción laboral en cada uno de sus subalternos, amistad y apoyo entre ellos mismos. Se

concluyó que incitar el trabajo en equipo no sólo permite mejorar el clima organizacional, sino también que las empresas obtengan el máximo beneficio de sus empleados, un recurso humano motivado. A su vez todos los equipos de trabajo diariamente ponen su máximo impulso y ahínco para cumplir con eficiencia todos los propósitos establecidos, este es el resultado de contar con una empresa innovadora, competitiva y en desarrollo organizacional.

El presente estudio sirve de base para la profundización del tema de tesis a tratar, asimismo sus resultados son favorables para continuar con la investigación relacionada a las variables comunicación y trabajo en equipo. Y además su marco teórico sirve de referente para ampliar el tema.

Antecedentes nacionales.

Trujillo (2017), en su tesis de maestría titulada: “Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector Energía y Minas; 2017”, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima - Perú. Asumió como principal objetivo instituir de qué manera la comunicación interna influye en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas. La investigación fue de tipo básica, y el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal. En ese sentido Tessi (2011), menciona que la comunicación interna está referida a toda aquella comunicación que se genera dentro de una organización y está compuesta por todos los mensajes que se transfieren en una organización, ya sean estos estratégicos o no (p. 24).

El resultado obtenido con el coeficiente de correlación de Pearson de las variables comunicación interna y clima organizacional es igual a $r=0,872$, por lo que se concluyó que existe una muy buena correlación entre las dos variables en estudio. Además, la comunicación interna influye de manera significativa en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas. Debido a que en la correlación de Pearson realizada se obtuvo como resultado $r=0,872$, para la prueba de hipótesis se usó el Chi Cuadrado, donde se obtuvo un nivel de significación de $p=0,000$; con lo que se concluyó que si una organización tiene una buena comunicación interna esta influirá de manera positiva en el clima organizacional de los empleados de estas instituciones.

El presente estudio sirve de base para la profundización del tema de tesis a tratar, asimismo sus resultados son favorables para continuar con la investigación relacionada a la variable comunicación interna. Y además su marco teórico sirve de referente para ampliar el tema.

Tomapasca (2017), en su tesis de maestría titulada: “Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria – La Molina, 2017”. Para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Tuvo como principal objetivo comprobar la relación que existe entre la comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – La Molina 2017. La investigación fue de tipo básico, descriptivo y correlacional; de diseño no experimental, transversal. En ese sentido Reyes (2012), respaldó que la comunicación interna es conectar tanto con los valores como con los propósitos estratégicos de la organización; así comprometer a los colaboradores que valoren su institución; es decir, “ayudar a que las personas y equipos de las distintas áreas y niveles de la organización para que se conozcan y se valoren de forma mutua. Sus dimensiones son: El vínculo, la efectividad y la identidad (p. 31).

El resultado obtenido fue que existe relación entre la comunicación interna y la productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017, con una rho de Spearman de 0,732 significa que existe alta relación entre la comunicación interna y la productividad laboral. Asimismo, según el nivel de significación $p=0,000$ se considera altamente significativo, rechazando la hipótesis nula, aceptando la alterna concluyendo; que si existe relación entre la comunicación interna y la productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017. Se concluyó que si existe una relación directa y significativa entre la comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria-La Molina, 2017. Con un coeficiente de correlación $\rho = 0,732$ existiendo una alta relación entre las variables. Además, según el nivel de significación $p=0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

El estudio vale de soporte para la profundización del tema de tesis a tratar, asimismo sus resultados son favorables para continuar con la investigación relacionada a la variable comunicación interna. Y además su marco teórico sirve de referente para ampliar el tema.

Briceño (2017), en su tesis de maestría titulada: “Ambiente laboral y comunicación interna del puesto de salud Huaca Pando Distrito de San Miguel Lima 2016”. Para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y la comunicación interna según el personal administrativo en el Puesto de Salud Huaca – Pando. Distrito de San Miguel. Lima 2016. El tipo de investigación fue básica, y el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal. En ese sentido Pizzolante (2014), la comunicación interna define situaciones en las que interactúan dos o más personas, comparten principios, ideas o sentimientos de la institución con visión global (p. 3).

En cuanto a los resultados se logró obtener una correlación de $r = 0,610^*$, con una $p = 0,000$ ($p < 0,01$), mediante el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo consiguiente, se puede afirmar que existe una correlación directa y significativa entre el ambiente laboral y la dimensión comunicación interna; es decir a mayor ambiente laboral mayor comunicación interna. Se concluyó que si existe una relación significativa entre el ambiente laboral y la comunicación interna según el personal administrativo en el Puesto de Salud Huaca – Pando. Distrito de San Miguel. Lima 2016. Se obtuvo un coeficiente de correlación moderada de $r = 0,610^*$, con una $p = 0,000$ ($p < 0,01$), mediante el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El presente estudio sirve de base para la profundización del tema de tesis a tratar, ya que se coincide con la variable comunicación interna que se encuentra en aplicación. Y además su marco teórico sirve de referente para ampliar el tema.

Salazar (2017), en su tesis titulada: “Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2016”. Para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Tuvo como principal objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash sede Huaraz – 2016. El tipo de investigación fue básica, y el diseño descriptivo y correlacional, no experimental y de

corte transversal. En ese sentido Robbins y Coulter (2005), expresó que el “trabajo en equipo es la búsqueda del logro de objetivos, a través de la responsabilidad individual, y habilidades complementarias de los participantes” (p.15). Se obtuvo como resultado que el valor Chi-cuadrado $95,411 > 9,488$ valor Chi tabular, dicho valor se encuentra fuera de la región de aceptación de la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación H_i , la cual indica que el clima organizacional si tiene relación significativa con el trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash sede Huaraz 2016. Se concluyó que aplicando la Prueba Chi-cuadrado, se ha obtenido el valor Chi calculado ($X^2 = 95,411$) y un valor Chi tabular ($X^2 = 9,488$), dicho valor se encuentra fuera de la región de aceptación de la hipótesis nula de estos resultados, por tanto, se concluye que existe relación entre clima organizacional y trabajo en equipo, consecuentemente, a mejor clima organizacional mejor desarrollo del equipo de trabajo.

El presente estudio sirve de base para la profundización del tema de tesis a tratar, asimismo sus resultados son favorables para continuar con la investigación relacionada a la variable trabajo en equipo. Y además su marco teórico sirve de referente para ampliar el tema.

Palma (2014), en su tesis de maestría titulada: “La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca - 2014”. Para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Tuvo como principal objetivo establecer la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014. El tipo de investigación fue básica, y el diseño descriptivo y correlacional, no experimental y de corte transversal. En ese sentido Reza (2007), un equipo es aquel conglomerado de personas que existen dentro de un mismo medio social, por ejemplo, una organización o institución, estos pueden identificarse a sí mismos y son identificados por otros grupos como equipos (p.12).

El resultado que se obtuvo fue la relación significativa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = $0,000 < 0,01$; rho = $0,767^{**}$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluyó que

existe relación característica entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; rho = 0,767**).

El presente estudio sirve de base para la profundización del tema de tesis a tratar, ya que se coincide con la variable trabajo en equipo que se encuentra en aplicación. Y además su marco teórico sirve de referente para ampliar el tema.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

La elaboración del presente estudio responde a la utilización de un marco teórico pertenecientes a las variables de investigación, para así poder sustentar el desarrollo de esta investigación con una adecuada fuente bibliográfica. Asimismo, teniendo en cuenta las pesquisas realizadas se fundamenta teórica y científicamente la variable Comunicación interna.

Estudio de la variable 1: Comunicación interna.

La comunicación interna es trascendental para el buen funcionamiento de toda organización, ya que admite la intervención de todos los miembros, a través de procesos equivalentes a las relaciones interpersonales, por medio de estrategias, que estén dirigidos la obtención de resultados óptimos (Tessi, 2013).

En este sentido para Tessi (2013), “la comunicación interna ha presentado una fuerte acogida en los últimos años y se encuentra expresa visiblemente en las tendencias del mercado” (p.21).

Para definir la comunicación, Fonseca (2011) sostuvo al respecto que:

El ser humano es aquella criatura que tiene la facultad de poder comunicarse, ya que, por su naturaleza y satisfacción de necesidades, el ser humano ha tenido que comunicarse con sus semejantes haciendo uso de señales, movimientos o signos, ya que nadie puede existir en una sociedad sin tener alguna forma de comunicación presente, (p. 2).

Por otro lado, Warley (2010) mencionó que:

El concepto de comunicación no remite simplemente a la comunicación humana-según lo indica el sentido común para el intercambio rutinario de palabras que se realiza dentro de la familia, en el colegio, el trabajo, pero este tiene un alcance más considerable, (p. 13).

Para Fonseca (2011), “la finalidad de la comunicación es de carácter social, ya que surge por la escasez de comprensión y entendimiento del individuo dentro de una sociedad” (p. 7).

Asimismo, para delimitar la comunicación, Ranel (2010) sostuvo que:

La destreza de saber comunicarse no es meramente un privilegio puesto que ya es una necesidad imperiosa en todos los aspectos de la vida de la persona en sociedad. Todo individuo debería preocuparse por perfeccionar su capacidad de comunicación (p.7).

Por otro lado, para Thomson (2007), “la capacidad de conversar es una de nuestras principales posesiones. Si somos capaces de comunicar con más claridad nuestras ideas, nuestros pensamientos y nuestros mensajes, tendremos muchas más posibilidades de alcanzar el éxito en cualquier institución” (p. 12).

Para Ranel (2010), “la comunicación es un proceso por medio del cual tanto emisores como receptores interactúan en un contexto social dado a través de mensajes” (p. 11).

Para ratificar el concepto de comunicación, Fonseca (2011) mencionó que:

Comunicar es compartir algo de nosotros mismos. Se comprende como una cualidad racional y emocional concreta del hombre que nace de la necesidad de involucrarse con las demás personas. Es así que el verdadero sentido de la comunicación está en la intención de enviar mensajes para generar una respuesta por parte de algún individuo, las respuestas pueden variar en función del lenguaje, el tiempo, y por efectos de dinámicas de determinados grupos, (p. 4).

A veces una gran disciplina, para convertirse en una gran disciplina, tiene que resolver primero un gran problema. Se sabe que en la actualidad hay una fuerte problemática dentro de las organizaciones. Desde este punto de vista, las organizaciones del mundo deberían concebir a la comunicación interna como una

disciplina. Los profesionales de comunicación interna saben que esta disciplina es vital para toda organización laboral, con fines de lucro o sin estos, gubernamentales o no (Tessi, 2013, p. 26).

Dimensiones de la variable Comunicación interna

El presente estudio requiere de la descomposición de la variable en sus dimensiones para un mejor entendimiento de la realidad problemática.

Es así que, Tessi (2012) contempló que:

Una organización, fuera de tratarse de un conjunto de oficinas es también un conjunto de partes integrantes que tienen vida individual (un organismo internacional, un gobierno nacional, una empresa, una ONG, un consorcio de edificio, una familia, y hasta una sola persona). Cada una de ellas tiene comunicación interna. Por consiguiente, plantea una trilogía metodológica de gestión de comunicación, que permiten integrar de manera sistémica las tres dimensiones de la comunicación interna: Intrapersonal, Interpersonal e Institucional (p. 18).

Dimensión 1: Comunicación interna intrapersonal

Para Tessi (2012), la dimensión intrapersonal guarda estrecha relación con aquella que expresan los líderes de la organización. El proceso de codificación puede alterar el verdadero mensaje puesto que intervienen pensamientos, sentimientos, emociones y percepciones en los trabajadores con el único fin de lograr el mayor nivel de objetividad y empatía posible del emisor. Esta metodología estudia los diálogos internos para mejorar la comunicación de los líderes (p. 30).

Para Warley (2010) la comunicación intrapersonal está referida al, “orden de los pensamientos y el mecanismo a partir de los cuales los hombres procesan la información recibida y la ordenan según un cierto marco interpretativo que reúne y supone sus gustos, su religión, educación, etc.” (p. 46).

Para ampliar el tema acerca de comunicación intrapersonal, Tessi mencionó que:

La comunicación interna intrapersonal requiere de conversaciones. Al ceder la palabra a los trabajadores toda la comunicación interna crece, que a la razón se suma la

emoción produciendo una acción colectiva muy sinérgica y alineada. Con esta premisa la organización se asegura de que escuchar es tan importante como emitir. (2013, p. 61)

Por otro lado, Thomson alegó que:

Cuando una información nos entusiasma, siempre la recordamos. Por lo tanto, cuando brinde una presentación, ya sea una gran audiencia o tan solo unas pocas personas, sabrá que lo que diga será recordado con más facilidad si usted se muestra entusiasta y genera entusiasmo en los oyentes, o cuando procure que su presentación sea algo inusual. (2007, p. 48).

Por otro lado, Fonseca (2011), mencionó que “de acuerdo al nivel de interacción, los mensajes que se envían y reciben entre personas se puede clasificar según el estado de ánimo que predomine en el proceso comunicativo como las emociones” (p. 20).

Dimensión 2: Comunicación interna interpersonal

Para definir la comunicación interpersonal Ranel (2010), alega que es “comunicación que involucra la generación de mensajes, sean estos dirigidos a nosotros mismos o a otras personas, a esta acción recibe el nombre de comunicación interpersonal” (p. 19).

Por otro lado, Tessi (2012), menciona que:

La comunicación interpersonal desarrolla la palabra oral, haciendo referencia a dos enunciados claves del trabajo humano: el Salario y el Sentido, aspectos decisivos en las comunicaciones internas. De igual modo se ha demostrado que el sentido del trabajo en muchos casos es más importante que el de salario. (p. 20).

En el día a día la mayoría de acciones que efectuamos contienen diferentes procesos de comunicación interpersonal.

Para Fonseca (2011), manifestó que “mientras la persona este despierta la pasa escuchando, hablando, leyendo o escribiendo. La mayoría de veces están directamente relacionadas con las comunicaciones interpersonales. (p. 60).

Asimismo, Ranel (2010), enunció que si las personas nos buscan y nos expresan su simpatía y si responden a nuestras indicaciones de manera entusiasta, tenderemos a percibir de modos más positivo que si nos evitaran. Es difícil evitar que la influencia positiva o negativa de las personas con las que interactuamos nos afecte en mayor o menor grado. La influencia que recibimos repercute en la comunicación interpersonal y se refleja en las reacciones espontáneas ante los comentarios o insinuaciones.

Por otro lado Louffat (2013), alegó que “el aspecto que debe desarrollarse para colaborar en equipo y facilitar la integración entre los empleados es la capacidad de generar confianza e influir sobre los demás” (p. 67).

Asimismo, para Louffat (2013), manifestó que “las remuneraciones y compensaciones otorgadas a los trabajadores como retribución por su desempeño laboral constituyen uno de los elementos más controvertidos, sin embargo, en algunos casos genera descontento y desmotivación profesional en la mayoría de las organizaciones” (p. 107).

Dimensión 3: Comunicación interna institucional

La dimensión comunicación institucional permite que la organización intervenga estratégicamente con la palabra escrita, puesto que es de carácter formal, para dirigir a todos los integrantes. Es así que se proponen tres pasos para la comunicación institucional: Escucha, Empatía y Emisión. La debida gestión de la misma permite generar un espiral ascendente en la calidad y efectividad de las comunicaciones escritas en la empresa (Tessi, 2012, p. 34).

Para ampliar el concepto de comunicación interna institucional Tessi (2013), mencionó que:

El primer paso para lograr una efectiva comunicación interna es contar con un sistema de escucha que asegure el monitoreo integral de todas las comunicaciones que se generan en el interior de la organización. La escucha previa ayuda a ordenar la emisión en cantidad y calidad, este paso aprueba equilibrar los mensajes escritos con los orales, hacia otros emisores claves como los directivos, los mandos intermedios o los líderes de la organización. Ya que la falta de orden en la emisión genera escaso sentido en el trabajo (p. 59).

Para Warley (2010), la comunicación institucional es “la que engloba a las personas en el interior de una institución social determinada. En este caso se plantea una relación asimétrica entre los diversos integrantes de la institución” (p. 47)

Por otro lado, para Louffat (2013), “la habilidad para escuchar es la capacidad que todos los empleados e integrantes de un equipo deben poseer para entender el mensaje que se les transmite en su sentido original, tal como el emisor o los emisores lo expresan” (p. 73).

Para definir el concepto de empatía Thomson (2007), mencionó que este “involucra el esfuerzo estratégico de comprender emocionalmente a la realidad del destinatario” (p. 25).

Últimamente, en cuanto a la emisión, ésta toma los indicadores que surgen de los pasos anteriores, formando un proceso de claridad estratégica, que permite alcanzar significativos resultados en los públicos internos (Warley, 2010, p. 58).

Estudio de la variable Trabajo en equipo

Las instituciones existen en función a las personas que aportan con sus talentos y competencias en favor de la eficiencia organizacional. No obstante, los aportes de los miembros de la institución, de no integrarse en la vida institucional no sería favorable. Por ende, se hace necesaria la formación de equipos humanos que trabajen en forma conjunta según las necesidades y características propias de la organización a la que pertenecen. (Louffat, 2013, p. 1).

Stewart (2011), mencionó que “las organizaciones de negocios contemporáneos, cada vez están más estructurados en función de equipos de trabajo porque estos pueden llevar a importantes mejoras tanto en la calidad como en la cantidad de los servicios que se pueden brindar” (p. 3).

Arias (2006), explicó que “es importante tener presente que es complicado alcanzar uniformidad en el pensamiento y la acción de los trabajadores, puesto que cada uno de ellos tiene sus propios atributos de personalidad, actitudes, valores, habilidades, conocimientos, etc.” (p. 625).

Es muy tocado que se suele confundir grupo con equipo, pero existen diferencias muy notorias entre ambos términos. Stewart (2011) señaló que, “un grupo está definido por dos o más personas que interactúan de alguna manera. Por el contrario, los equipos son considerados como grupos con compromisos y metas compartidas” (p. 4).

En ocasiones los términos “equipo” y “grupo” se confunden. Es así que Louffat (2013) sostuvo al respecto:

Los grupos son el conjunto de personas que, de forma aleatoria, coinciden en el tiempo y el espacio con la intención de desarrollar alguna actividad. Por tanto, el equipo puede definirse como el conjunto de personas que, de forma programada consciente tienen competencias personales y profesionales que contribuirán al logro del objetivo de la institución. (p. 3).

Asimismo, para definir trabajo en equipo, Gelabert (2012), mencionó que “el equipo de trabajo es el espacio donde los miembros generan una asociación positiva a través del esfuerzo coordinado y el compromiso del trabajo colectivo” (p. 80).

Por otro lado, para ahondar lo que es trabajo en equipo, Stewart (2011) mencionó que:

La necesidad de formas equipos es porque son capaces de lograr cosas que los individuos no pueden lograr cuando trabajan solos; y así los esfuerzos se vuelven más eficientes, trabajar en equipo ayuda a terminar tareas más rápido y, por lo tanto, a tener más tiempo para descansar o para realizar otras actividades. (p. 4).

Referente a la importancia del trabajo en equipo Stewart (2011) sostuvo que:

Con los equipos, los empleados sienten que pueden controlarse y manejarse solo para lograr realmente un cambio. El trabajo en equipo puede satisfacer muchas de las necesidades de las organizaciones, lo cual indica que los equipos pueden, ser la clave para aumentar la satisfacción total de los mismos. (p. 12).

Dimensiones de la variable Trabajo en equipo

El presente estudio requiere de la descomposición de la variable en sus dimensiones para un mejor entendimiento de la realidad problemática.

Al mencionar el tema de trabajo en equipo encontramos diferentes esbozos acerca de su tratamiento, así como definiciones que desdoblan el tema, así por ejemplo tenemos a:

Reza (2007), quien definió el trabajo en equipo:

Comunidad de dos o más personas que interactúan interdependientemente y de manera uniforme en aras del cumplimiento de metas comunes. Un grupo es más que una suma de individuos. Así mismo para que el trabajo en equipo sea eficaz, es importante que este tenga las siguientes dimensiones: Liderazgo, metas específicas cuantificables, respeto, compromiso y lealtad y comunicación, pensamiento positivo y reconocimiento (p. 24).

Dimensión 1: Liderazgo

Para definir liderazgo, Gelabert (2012) señaló al respecto que:

Toda organización está compuesta por personas que aportan sus esfuerzos, sus experiencias, sus habilidades y sus conocimientos para alcanzar las metas dispuestas. Es así como surge el rol decisivo y clave de influir en los demás miembros de la organización a quien llamaremos líder. El hablar de líder hace referencia a; conducir, guiar, dirigir, (p. 91).

Robbins (2012), precisó el liderazgo como la: “forma para influir de forma no restringida en los miembros de un grupo para que éstos ubiquen sus esfuerzos hacia una tarea común de forma voluntaria y entusiasta” (p.2).

Thomson (2007), afirmó que cuando actuamos en un rol de liderazgo, tenemos que pensar con sumo atino el manejo de los miembros del equipo. No obstante, si el líder parlamenta de nosotros, tiene probabilidades de obtener resultados mejores.

Por otro lado, Stewart (2011) consideró que:

Los procesos de coordinación y auto liderazgo dentro de los equipos se pueden apreciar muy bien en las juntas de equipo. Por esto, observamos varias juntas de equipo con el fin de aprender sobre las relaciones internas de estos equipos. No obstante, los líderes tienden a influir en los procesos internos del equipo. Al examinar los patrones de conducta verbal, podemos entender mejor el proceso que usan los equipos para coordinar las sinergias de los miembros del equipo (p. 88).

Asimismo, para Louffat (2013), señaló que “la dirección de equipos, establece los enfoques, las características del liderazgo que prevalecerá, las principales motivaciones de

los integrantes, que características tendrá la comunicación entre ellos y como se negociarán y resolverán los posibles conflictos” (p. 16).

Por otro lado, Thomson (2007) señaló que:

Un error que cometen muchos líderes de equipo pertenece al terreno de los premios por los logros. Algunas veces la recompensa establecida no es la que los miembros del equipo quisieran ganar. Cuando la gente no tiene ningún interés en obtener el premio, los resultados pueden girarse un tanto negativos para la organización por qué harán lo posible por no ganar (p. 101).

Asimismo, para Louffat (2013), refirió que “la persona que dirige un equipo deberá aplicar técnicas de liderazgo, comunicación, negociación, etc., que le permita asegurar un adecuado clima de confianza, sinergia y resultados validos tanto para el equipo como para cada integrante” (p. 61)

Dimensión 2: Metas específicas cuantificables

Reza (2007), consideró que las metas específicas cuantificables están conceptualizadas como:

Propósitos que ayudan a los miembros a saber hacia dónde van. Les proporciona una dirección. Así equipo tendrá más posibilidad de alcanzar el éxito en la medida en que todos sus componentes conozcan y comprendan su propósito y metas. Si existen desacuerdos, el éxito del equipo será más difícil de conseguir (p. 5).

Para Stewart (2011), “la mayor parte de subordinados no participan en el establecimiento de las metas totales, pero los equipos si participan en consecución de metas de la organización” (p. 90).

Además, para Louffat (2013), “la definición de roles y funciones de cada integrante; especifica cómo debe comportarse cada quien y en qué consistirá su aporte individual dentro del equipo” (p. 12).

Dimensión 3: Respeto, compromiso y lealtad

Reza (2007) mencionó que “el respeto equitativo entre las partes del equipo y los líderes, es otra característica de los equipos eficaces. Asimismo, existirá disposición de hacer esfuerzos adicionales si se tiene la lealtad y el compromiso como las metas” (p. 5).

Para Stewart (2011), indica que es “la cuestión de la disciplina dentro del equipo es bastante polémica, por ejemplo, la autodisciplina puede darse, y en muchos aspectos, por la presión de los compañeros es la manera más eficaz de control de los empleados” (p. 89).

Por otro lado, Stewart (2011), consideró que “para que un equipo sea realmente eficiente, también debe trabajar cooperativamente con otros equipos” (p. 181).

No obstante, para Louffat (2013), en “una organización existen políticas, normas directivas que contextualizan las acciones y el comportamiento de los equipos y sus integrantes; estas normas establecen el conjunto de límites que las decisiones de los equipos no pueden rebasar” (p. 30).

Dimensión 4: Comunicación

Por otro lado, Louffat (2013), indicó que “la comunicación es un elemento fundamental para el ser humano, es la clave para que las personas se comprendan y puedan convivir a pesar de sus discrepancias” (p. 69).

Asimismo, Stewart (2011) mencionó que:

Los procesos de interacción de un equipo se expresan, de manera cotidiana en las conversaciones entre sus miembros. En este caso se describen conversaciones dentro de los equipos y como estas se relacionan con procesos que afectan la productividad y el desempeño (p. 87).

No obstante, para Louffat (2013), “el dialogo es una destreza que se caracteriza por la investigación libre y creativa de los asuntos complicados y tenues, en la cual se escucha a los demás en beneficio del equipo “(p. 70).

Dimensión 5: Pensamiento positivo y reconocimiento

Referente a la dimensión Reza (2007), nos dice que: “ninguna idea debe ser criticada, las nuevas ideas son bienvenidas y asumir riesgos debe ser valorado y estimulado. Los errores deben ser vistos como oportunidades de crecimiento y aprendizaje” (p. 6).

Dentro del trabajo en equipo Stewart (2011), mencionó la importancia del reconocimiento:

El trabajo en equipo también proporciona a los empleados recompensas sociales, como amistad, autoestima y una sensación de control. Los empleados desearan trabajar en equipo siempre y cuando las recompensas sean mayores que los costos. De hecho, algunos empleados están inconformes en los equipos y tienden a dejar las organizaciones que se proponer seguir trabajando en un ambiente de trabajo individual. (p. 11).

Asimismo, Louffat (2013), mencionó la importancia de la presencia de la motivación en los trabajos en equipo:

Es el resultado de factores, variables, razones o situaciones que influyen en la conducta personal y del equipo. Con el fin de incentivar a los integrantes todo líder debe, conocer a cada uno y como dice la frase “cada persona es un mundo. (p. 66).

Otro autor que desarrolla el tema de la motivación sitúa su propuesta en el contexto laboral. Según el existen dos categorías de motivaciones para el trabajador y, por ende, para el integrante de un equipo. En primer lugar, los factores extrínsecos, relativos a las condiciones o los materiales tangibles que la empresa o el equipo proporcionan a su personal. (Reza, 2007).

Asimismo, Loufatt (2013), mencionó que “los factores motivadores o intrínsecos, que tienen que ver con lo intangible, lo simbólico y lo interno, como el reconocimiento del desempeño, el progreso profesional y la realización del trabajador” (p. 67).

1.4. Formulación del problema.

Problema general.

P.G: ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018?

Problemas específicos

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre la comunicación intrapersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la comunicación institucional y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018?

1.5. Justificación.

El trabajo de investigación tiene representación científica, ya que se propone establecer la relación entre comunicación interna y trabajo en equipo en la municipalidad de San Antonio, Huarochirí; que servirá de fuente para que origine nuevos trabajos de investigación.

Justificación teórica.

Del punto de vista teórico la investigación se realiza con el propósito de ayudar al conocimiento histórico sobre la comunicación interna y trabajo en equipo, cuyos resultados de esta investigación podrá reglamentarse en una propuesta para ser incorporada como conocimiento en el campo de la gestión pública y que a su vez ayudará a comprender los diversos problemas que aquejan a las municipalidades de Huarochirí, 2018.

Justificación práctica.

La presente investigación se realiza por la fehaciente necesidad de comprobar la relación que existe entre comunicación interna y trabajo en equipo, según la opinión del personal administrativo de la municipalidad y de esa manera poder tener los instrumentos para mejorar el ambiente laboral dentro de la institución.

Justificación metodológica.

Se procedió al empleo de técnicas e instrumentos de investigación debidamente validados y sometidos a la evaluación de confiabilidad que permitió medir el nivel de comunicación interna y trabajo en equipo en la municipalidad de San Antonio. Las conclusiones y recomendaciones consentirán tomar decisiones que conlleven al mejoramiento del servicio que provee la municipalidad a la comunidad.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general.

Existe relación directa y significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Hipótesis específicas

H.E.1: Existe relación directa y significativa entre la comunicación intrapersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

H.E.2: Existe relación directa y significativa entre la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

H.E.3: Existe relación directa y significativa entre la comunicación institucional y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

1.7. Objetivos.

Objetivo general.

O.G: Determinar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

O.E.1: Determinar la relación entre la comunicación intrapersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

O.E.2: Determinar la relación entre la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

O.E.3: Determinar la relación entre la comunicación institucional y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación.

Por la representación en que se ha planteado la investigación y por los objetivos de la misma, este estudio reúne las características de una investigación “aplicada”.

Asimismo, Delgado (2010), señaló que: “La investigación aplicada se suscita para determinar los posibles usos de los resultados de la investigación básica, o para establecer nuevos métodos o formas de alcanzar objetivos específicos predeterminados” (p.18).

El diseño no experimental de nivel transversal, correlacional. Las investigaciones transversales están definidas como “diseños que recogen datos en un solo momento. Su intención es describir variables y analizar su acontecimiento e interrelación. Pueden comprender varios grupos o subgrupos de personas, objetos e indicadores.

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente: (para una correlacional)

Diagrama del diseño no experimental de estudios correlacionable.

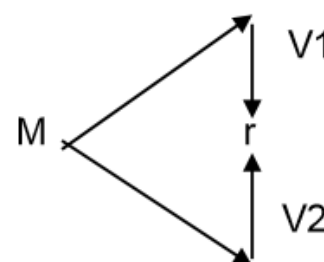
Dónde:

M = Muestra

V1 = Comunicación interna

V2 = Trabajo en equipo

R = relación entre V1 y V2



De acuerdo a los objetivos planteados del diseño de la investigación, fue no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) “se denomina diseño no experimental ya que no se hace ningún tipo de manipulación de las variables y transversal porque los datos se recopilan en un solo momento” (p. 40).

2.2. Variables, operacionalización.

En el presente estudio se emplearon en el estudio las variables de Comunicación interna y el Trabajo en equipo. De tal modo Arias (2006), señaló que una variable es una característica o cualidad, magnitud o cantidad susceptible de sufrir cambios y es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación.

Definición conceptual de las variables.

Es necesario definir conceptualmente a las variables en estudio. Tal es así que Tamayo y Tamayo (2003), afirmó que “la definición conceptual de las variables identificadas en la investigación manifiesta la expresión del significado o plano teórico que el investigador le imputa a cada variable para los fines de cumplir con los objetivos específicos planeados”.

Variable 1: Comunicación interna.

Tessi (2011), enunció que la comunicación interna es aquella comunicación que se genera en una organización y está integrada por todos los mensajes que circulan en el ámbito organizacional. (p. 35).

Variable 2: Trabajo en equipo.

Reza (2007), precisó que el trabajo en equipo es el conjunto de dos o más personas que interactúan de manera uniforme en pro del cumplimiento de metas comunes (p.3).

Definición operacional de las variables.

Tamayo y Tamayo (2003), manifestó que las definiciones operacionales son fundamentales para llevar a cabo cualquier investigación, puesto que los datos deben ser recogidos en términos de hechos observables. La definición operacional de cada variable identificada en el estudio representa la separación de la misma en aspectos cada vez más sencillos que permitan el máxima acercamiento para poder medirla, estos aspectos se agrupan en dimensiones e indicadores.

Variable 1: Comunicación interna.

Conjunto de actividades promovidas por el dialogo y las conversaciones dentro de una organización, entre personas del entorno, para dar a conocer que es, que se hace, que se pretende hacer y cómo marcha la organización.

Variable 2: Trabajo en equipo.

Referido al trabajo realizado por varias personas organizadas entre sí, de una forma concluyente para lograr un objetivo en común y que para lograrlo cada miembro del equipo debe aumentar sus esfuerzos en bien de la organización.

Operacionalización de variables.

Esta premisa permite conceptualizar y descomponer en elementos más abstractos a la variable, hasta poder encontrar elementos cada vez más concretos, que se aproximen a la característica más adecuada y realista del conocimiento del elemento para que sea entendible y procesado. En tal sentido Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirmó que: “es el procedimiento que soporta una variable de manera que a esta se le hallan los correlatos prácticos que consienten valorar su actuación en la realidad”. (p. 77)

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Comunicación Interna

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles
Comunicación interna intrapersonal	Nivel cognoscitivo (razón)	1,2,3	Escala ordinal Likert	Ineficiente
	Nivel afectivo (emoción)	4,5,6		
	Nivel conativo (acción)	7,8,9		
Comunicación interna interpersonal	Sentido	10,11,12	Nunca (1)	Regular
	Salario	13,14,15	Casi nunca (2)	
	Roles de conducción	16,17,18	A veces (3)	
Comunicación interna institucional			Casi siempre (4)	Eficiente
	Escucha	19,20,21	Siempre (5)	
	Empatía	22,23,24		
	Emisión	25,26,27		

Nota: Elaboración basada en el marco teórico

Tabla 2.

Operacionalización de la variable: Trabajo en Equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles
Liderazgo	Experiencia	1,2,	Escala ordinal Likert	Mala
	Nivel de aceptación	3,4,		
	Dirección, coordinación	5,6		
Metas específicas cuantificables	Finalidad	7,8,	Escala ordinal Likert	Regular
	Propósitos	9,10		
Respeto, compromiso y lealtad	Respeto	11,12,13,	Nunca (1)	Buena
	Compromiso	14,15,	Casi nunca (2)	
	Lealtad	16,17	A veces (3)	
Comunicación	Información	18,19,	Casi siempre (4)	
	Diálogo	20,21	Siempre (5)	
Pensamiento positivo y reconocimiento	Motivación intrínseca	22,23,		
	Motivación extrínseca	24,25,		
	Reconocimiento	26,27,28		

Nota: Elaboración basada en el marco teórico

2.3. Población y muestra

Población

La población fue determinada por criterio de inclusión a todos los empleados actuales de la municipalidad de San Antonio y por criterio de exclusión se omitió al alcalde y trabajadores con licencia, es así que el equivalente es de 300 trabajadores.

Es así que se utilizó la fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la población:

Muestra

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde, N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, o proporción esperada Q = probabilidad de fracaso D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Se aplicó el muestreo probabilístico, y como resultado de aplicar la formula se obtuvo como muestra el numero de 170 trabajadores de la municipalidad, el cual representa un 57% de la población antes mencionada. Para lo cual se consideró a todo el personal, excepto el alcalde y trabajadores con licencia. Por tanto, se aplicó la técnica de la encuesta.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

La técnica de recolección de datos que se manejó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta para recolectar datos sobre las dos variables de Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018. Al respecto Díaz (2002), describió a la encuesta como el recojo sistemático de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que quiere obtener. (p. 13).

Instrumento

El instrumento utilizado en el presente estudio fue el cuestionario. Se utilizó 2 cuestionarios, el primero para la variable Comunicación interna y la segunda para la variable Trabajo en Equipo, se empleó la escala de Likert.

En ese sentido Casas y Cols. (2003, p. 528), enunció que “el instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un documento que recoge en forma establecida los indicadores de las variables comprometidas en el objetivo de la encuesta”.

Validez.

Es importante resaltar que el instrumento fue sometido a juicios de expertos para determinar su validez. Entre los expertos se tienen a magísteres y doctores, por sus conocimientos y experiencia en investigación científica para que calificaran en forma independiente la claridad de la redacción de los ítems del instrumento. Asimismo, se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación. De este mismo modo Sabino (1992), referente a la validez, sustentó: “para que una escala pueda considerarse como capaz de contribuir información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: validez y confiabilidad” (p.154). Referente a la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems componentes de ambos instrumentos de recopilación de la información.

Tabla 3.

Juicio de expertos

Experto	Validez	Aplicabilidad
Dr. Raúl Delgado Arenas	Válido	Aplicable
Dr. Johnny Farfán Pimentel	Válido	Aplicable
Dr. Miguel Ángel Pérez	Válido	Aplicable

Nota: Certificado de validación de instrumento

Confiabilidad.

El instrumento empleado fue sometido al criterio de consistencia interna Alfa de Cronbach de la variable de estudio. Asimismo, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Es así que Hernández y cols. (2003, p.243), mencionó que la confiabilidad de un instrumento de medición está referida al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, origina iguales resultados.

Tabla 4.

Valores obtenidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach
Comunicación interna	0,958*
Trabajo en equipo	0,954*

Nota: Base de datos

En la tabla 3, se observa que se obtiene para la variable Planificación estratégica se obtiene un valor de 0,951* que se interpreta como muy fuerte confiabilidad y para la variable Gestión por procesos se obtiene un valor de 0,899* que se interpreta de muy fuerte confiabilidad para el instrumento del cuestionario.

Tabla 5.

Rango de valor de Alfa de Cronbach

Criterio	Rango o valores estimados
No es confiable	0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.70
Fuerte confiabilidad	0.71 a 0.89
Muy fuerte confiabilidad	0.90 a 1.00

Nota: George y Mallery (2003, p. 231)

2.5. Método de análisis de datos.

En el presente estudio se empleó:

Estadística Descriptiva: Se aplicó como parte de análisis de datos la mediana y la moda.

Estadística Inferencial: Se aplicó la prueba de normalidad, tablas cruzadas y la prueba de hipótesis.

Es así que, Reynaga (2015, p.17), atestiguó que el método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de datos cualitativos y cuantitativos de la

investigación. En tal sentido, para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS, versión 22.

Asimismo, Bisquerra y Cols. (2004, p.212), estableció valores puramente prácticos, fundado en lo que es frecuente en los estudios correlacionales en ciencias sociales. Es así que estos valores nos van a permitir determinar el nivel de correlación de las variables de estudio de manera vinculada acerca del grado de correlación, para lo cual nos apuntalaremos en la tabla de interpretación de coeficientes de correlación.

Coeficiente	Interpretación
De 0 a 0,20	correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	correlación baja
De 0,41 a 0,70	correlación moderada
De 0,71 a 0,90	correlación alta
De 0,91 a 1	correlación muy alta

2.6. Aspectos éticos.

Se discurió la veracidad de los resultados, las convicciones políticas, religiosas y morales; el respeto por el medio ambiente y la biodiversidad; responsabilidad social, política, jurídica y ética, protección de la identidad de los individuos que participan en el estudio y honestidad; y por sobre todo el respeto por la propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de las variables.

Descripción de resultados de la variable: Comunicación interna.

Tabla 6.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio según su apreciación de la variable Comunicación interna.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	18	10,59	10,59	10,59
	Moderada	118	69,41	69,41	80,0
	Eficiente	34	20,00	20,00	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

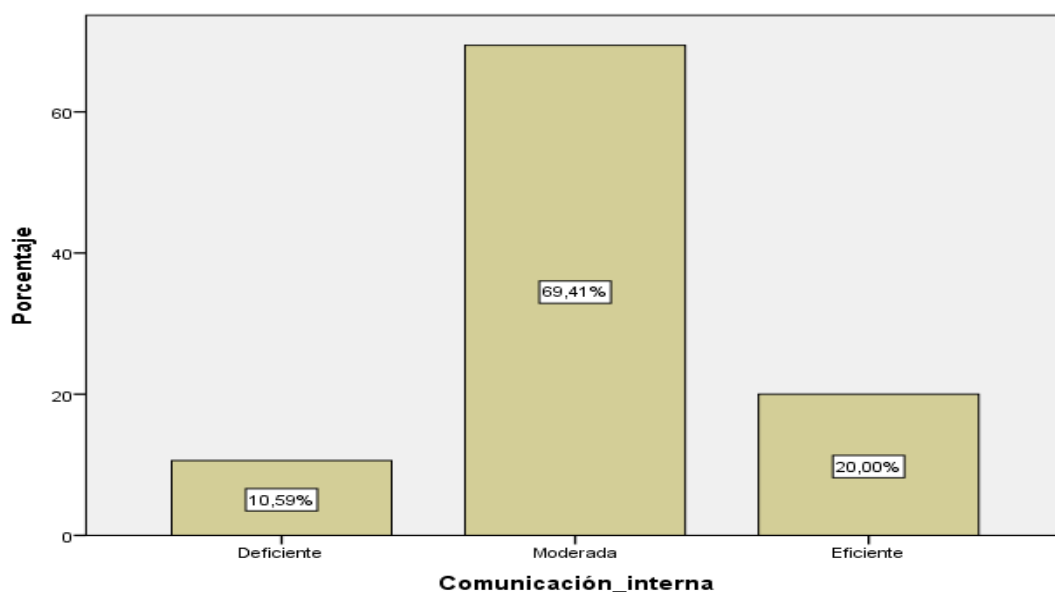


Figura 1. Distribución porcentual según niveles de la variable Comunicación interna

Nota: De la tabla 5 y figura 1 se muestra que la variable trabajo comunicación interna se obtuvo que un 10,60% considera que es deficiente, el 69,40% es moderada y el 20,00% indica que es eficiente. De los resultados obtenidos se concluye que la variable Comunicación interna en la Municipalidad de San Antonio tiene una tendencia moderada.

Tabla 7.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Comunicación interna intrapersonal.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	29	17,06	17,06	17,06
	Moderada	110	64,71	64,71	81,8
	Eficiente	31	18,24	18,24	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

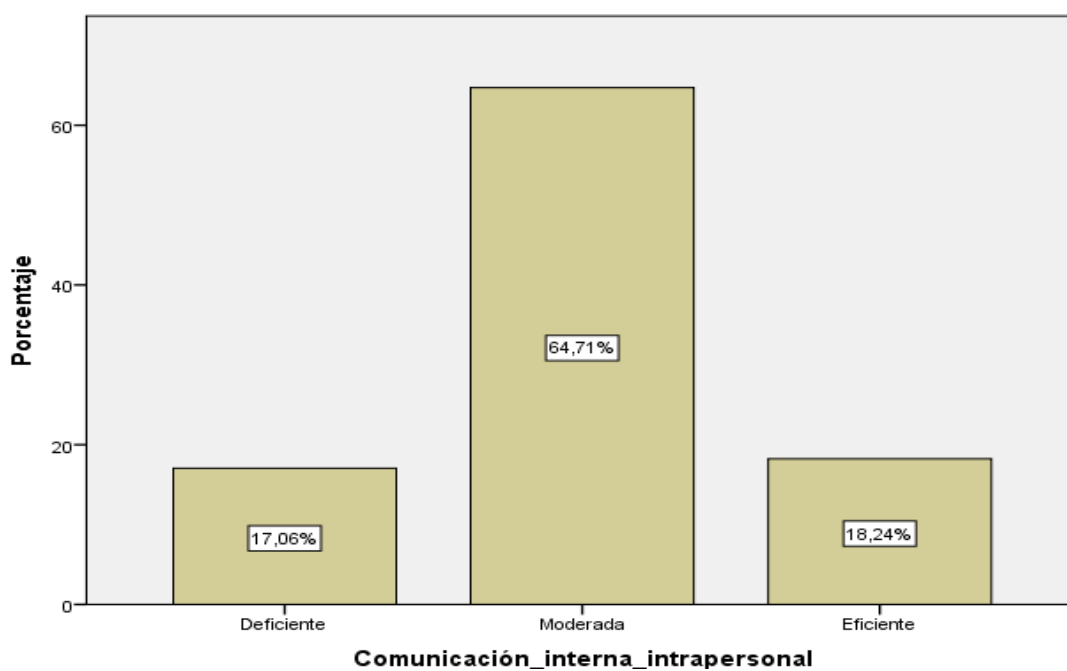


Figura 2. Distribución porcentual según niveles de la variable Comunicación interna en su dimensión intrapersonal.

Nota: De la tabla 6 y figura 2 se muestra que la variable comunicación interna en su dimensión intrapersonal se obtuvo que un 17,10% considera que es deficiente, el 64,71% es moderado y el 18,24% indica que es eficiente. De los resultados obtenidos se concluye que la dimensión intrapersonal, tiene una tendencia moderada.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Comunicación interna interpersonal.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	24	14,12	14,12	14,12
	Moderada	114	67,06	67,06	81,2
	Eficiente	32	18,82	18,82	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

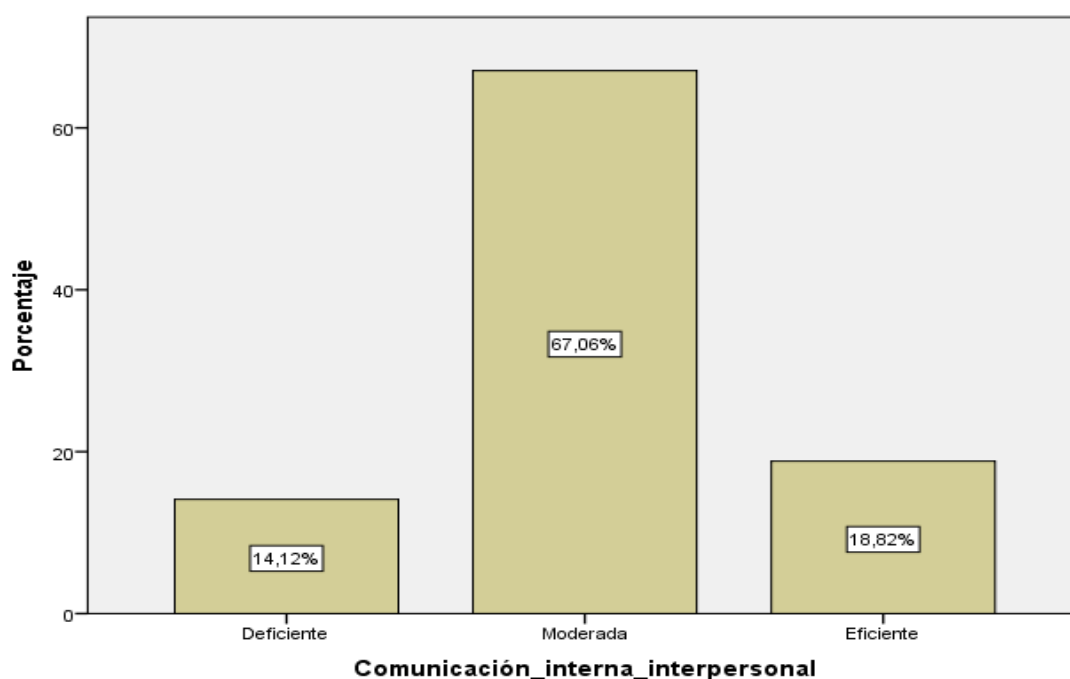


Figura 3. Distribución porcentual según niveles de la variable comunicación interna en su dimensión interpersonal.

Nota: De la tabla 7 y figura 3 se muestra que la variable comunicación interna en su dimensión interpersonal se obtuvo que un 14,12% considera que es deficiente, el 67,06% es moderada y el 18,82% indica que es eficiente. De los resultados obtenidos se concluye que la dimensión interpersonal, tiene una tendencia a moderada.

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Comunicación interna institucional.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	21	12,35	12,35	12,35
	Moderada	117	68,82	68,82	81,2
	Eficiente	32	18,82	18,82	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

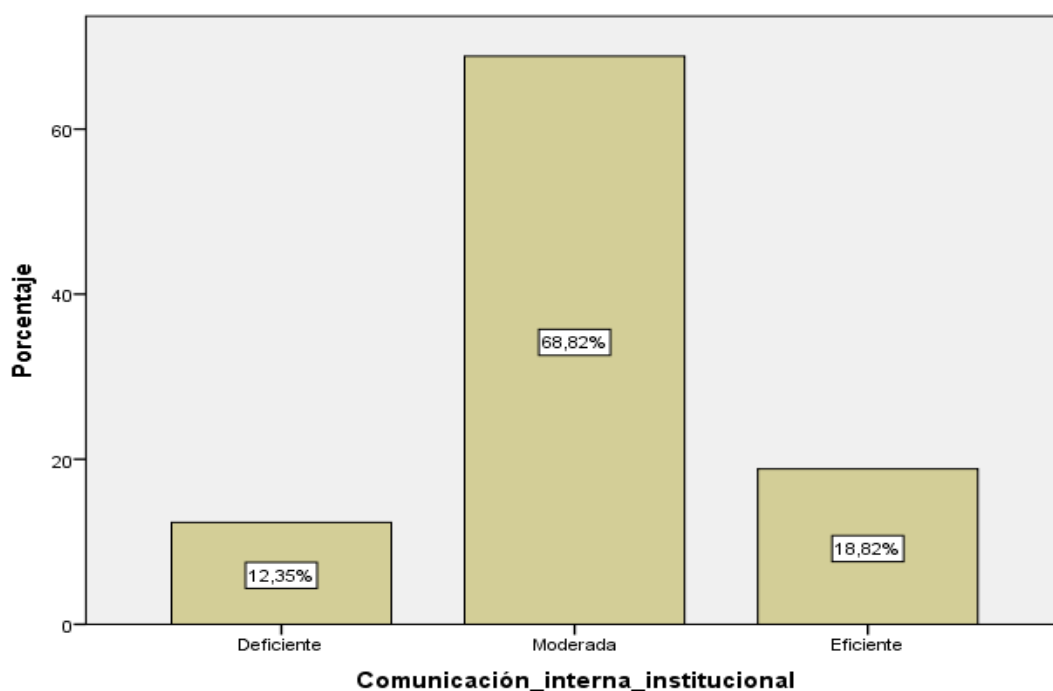


Figura 4. Distribución porcentual según niveles de la variable comunicación interna en su dimensión institucional.

Nota: De la tabla 8 y figura 4 se muestra que la variable comunicación interna en su dimensión institucional se obtuvo que un 12,35% que es deficiente, el 68,82% es moderada y el 18,82% indica que es eficiente. De los resultados obtenidos se concluye que la dimensión institucional, tiene una tendencia a moderada.

Descripción de resultados de la variable 2: Trabajo en equipo.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio según su apreciación de la variable Trabajo en equipo.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	6,47	6,47	6,47
	Regular	114	67,06	67,06	73,5
	Bueno	45	26,47	26,47	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

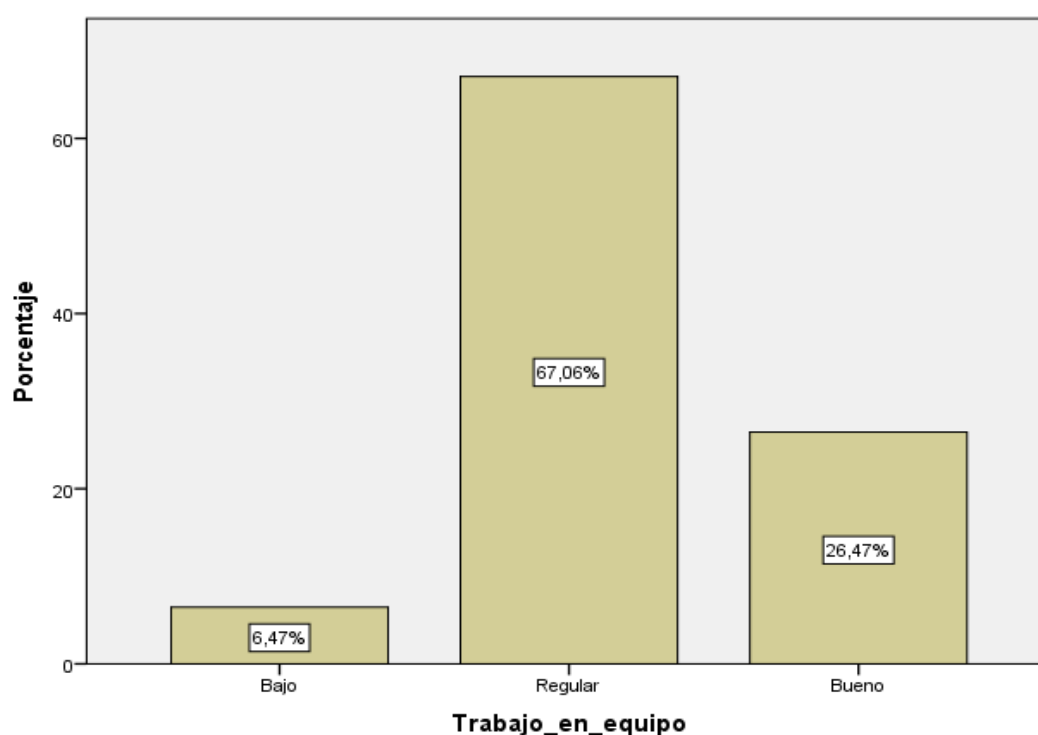


Figura 5. Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo.

Nota: De la tabla 9 y figura 5 se muestra que la variable Trabajo en equipo se obtuvo que un 6,47% considera que es bajo, el 67,6% es regular y el 26,47% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la variable Trabajo en equipo, tiene una tendencia a regular.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Liderazgo.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	11,76	11,76	11,76
	Regular	112	65,88	65,88	77,6
	Bueno	38	22,35	22,35	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

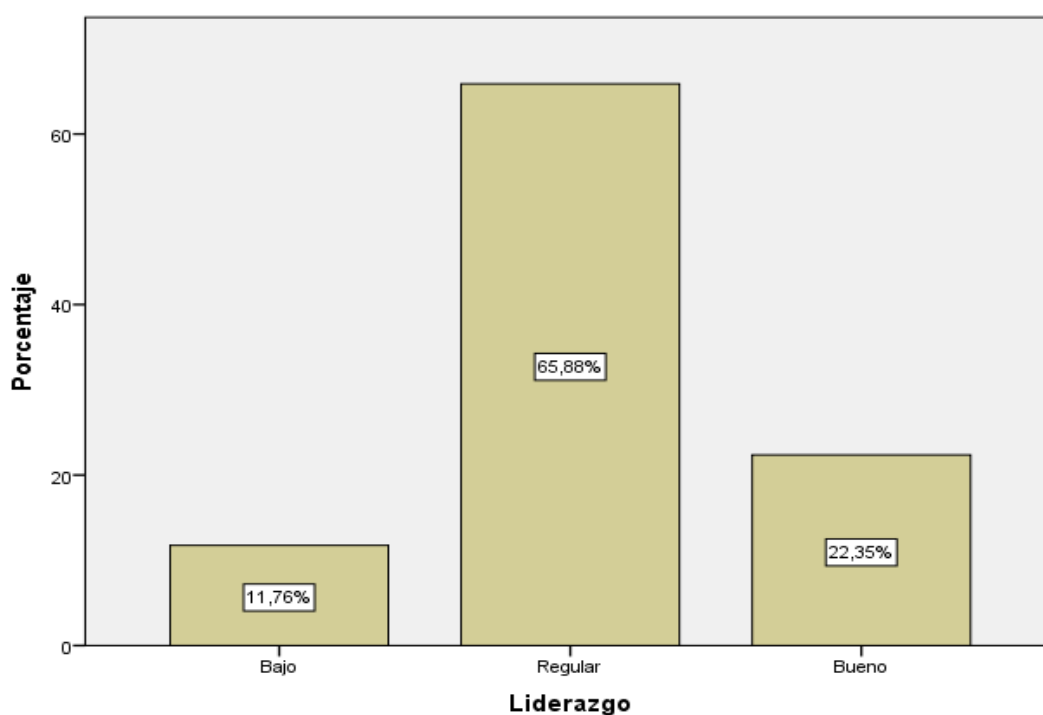


Figura 6. Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo en su dimensión Liderazgo.

Nota: De la tabla 10 y figura 6 se muestra que la variable Trabajo en equipo en su dimensión Liderazgo se obtuvo que un 11,76% considera que es bajo, el 65,88% es regular y el 22,35% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la dimensión liderazgo, tiene una tendencia a regular.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión metas cuantificables específicas.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	4,71	4,71	4,71
	Regular	126	74,12	74,12	78,8
	Bueno	36	21,18	21,18	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

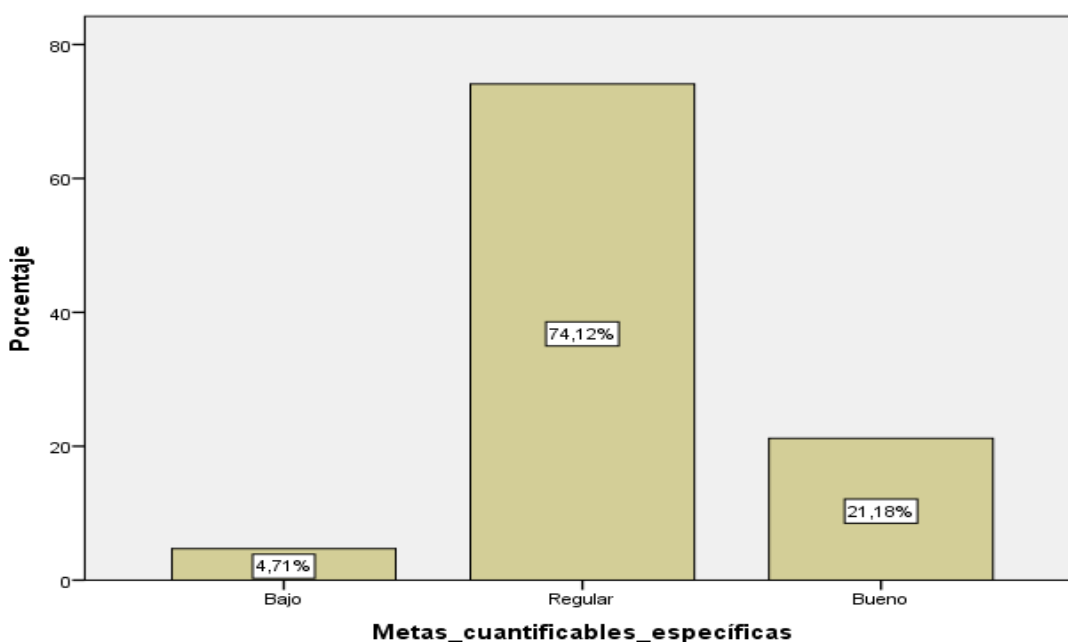


Figura 7. Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo en su dimensión Metas cuantificables específicas.

Nota: De la tabla 11 y figura 7 se muestra que la Trabajo en equipo en su dimensión Metas cuantificables específicas, se obtuvo que un 4,71% considera que es bajo, el 74,12% es regular y el 21,18% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la dimensión metas cuantificables específicas, tiene una tendencia a regular.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Valores.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	7,65	7,65	7,65
	Regular	107	62,94	62,94	70,6
	Bueno	50	29,41	29,41	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

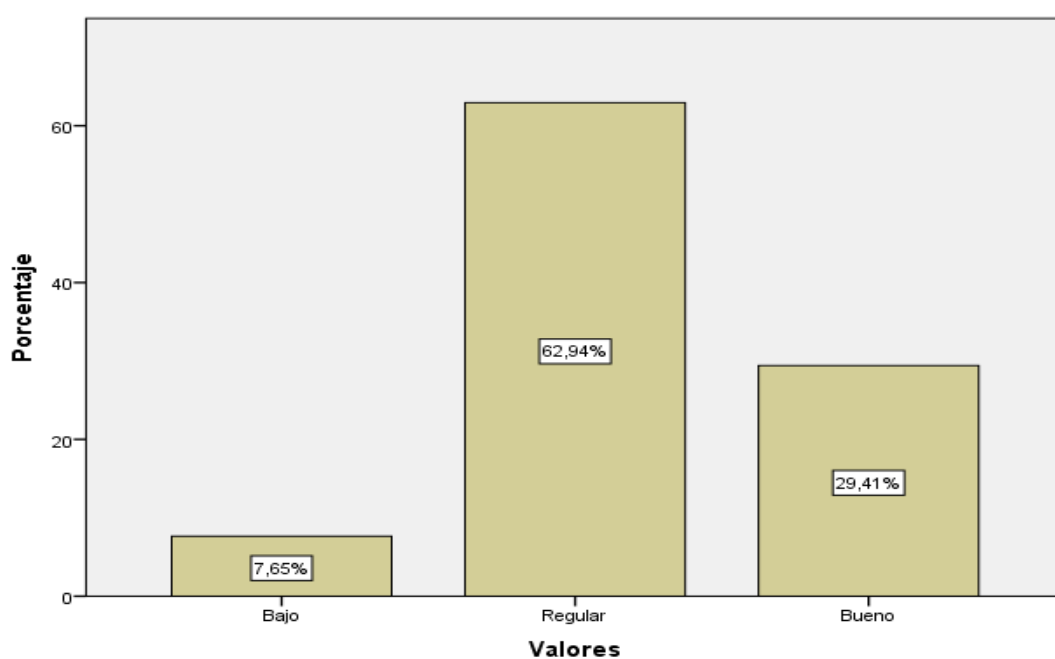


Figura 8. Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo en su dimensión valores.

Nota: De la tabla 12 y figura 8 se muestra que la variable Trabajo en equipo en su dimensión valores, se obtuvo que un 7,65% considera que es bajo, el 62,94% es regular y el 29,41% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la dimensión valores, tiene una tendencia a regular.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Comunicación.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	7,65	7,65	7,65
	Regular	110	64,71	64,71	72,4
	Bueno	47	27,65	27,65	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

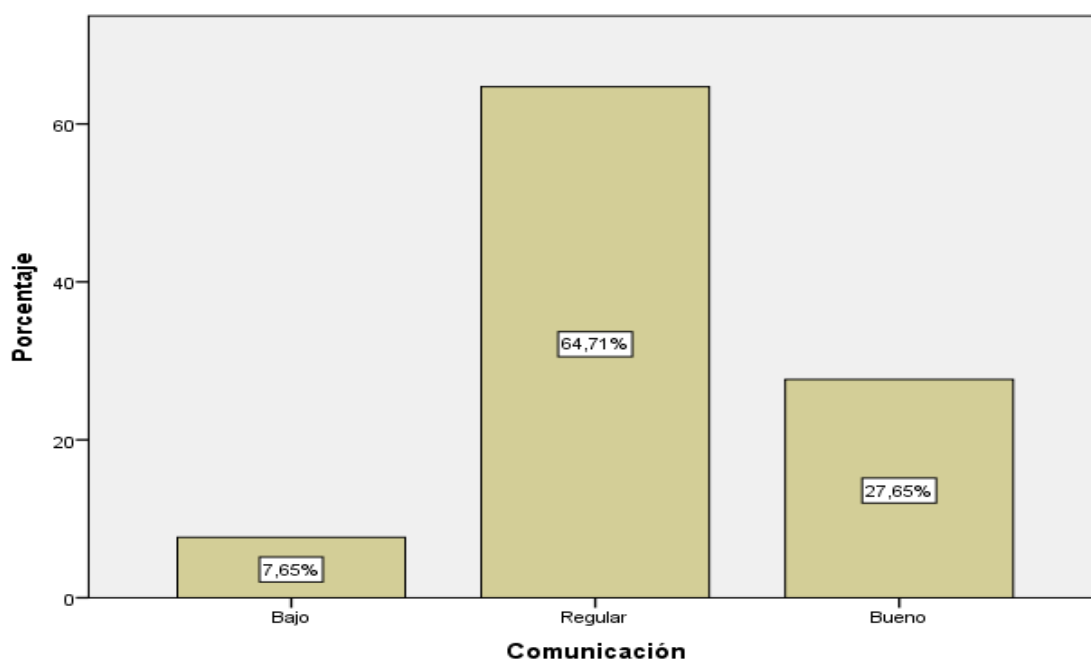


Figura 9. Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo en su dimensión comunicación.

Nota: De la tabla 13 y figura 9 se muestra que la variable Trabajo en equipo en su dimensión comunicación, se obtuvo que un 7,65% considera que es bajo, el 64,71% es regular y el 27,65% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la dimensión comunicación, tiene una tendencia a regular.

Tabla 15.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, según su apreciación con respecto a la dimensión Pensamiento positivo.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	8,24	8,24	8,24
	Regular	114	67,06	67,06	75,3
	Bueno	42	24,71	24,71	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

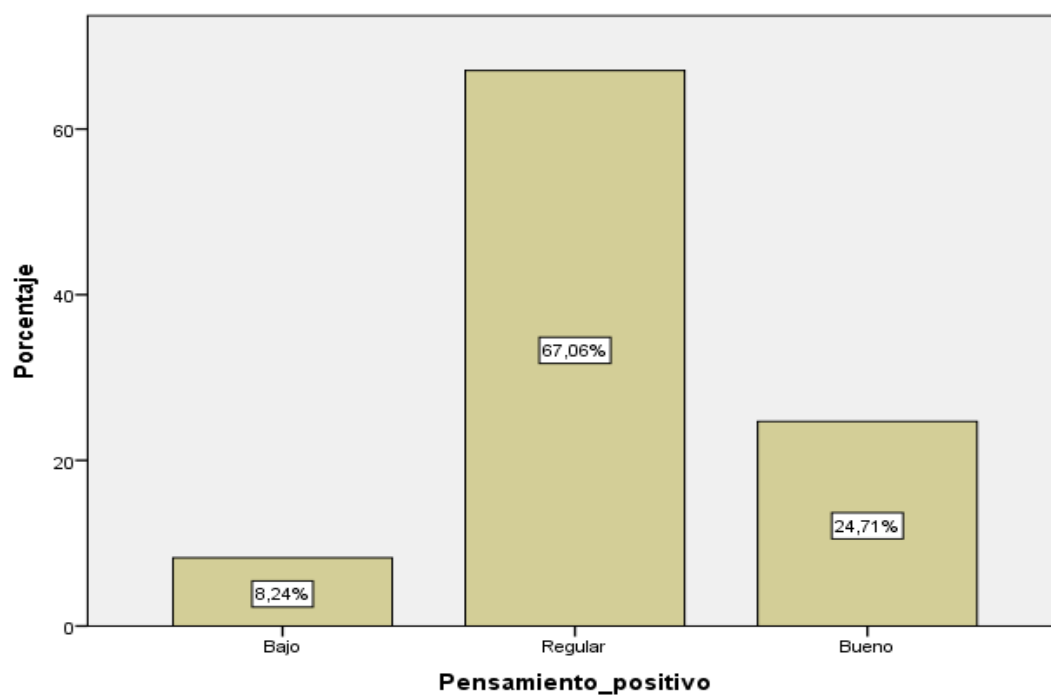


Figura 10. Distribución porcentual según niveles de la variable Trabajo en equipo en su dimensión Pensamiento positivo.

Nota: De la tabla 14 y figura 10 se muestra que la variable Trabajo en equipo en su dimensión Pensamiento positivo, se obtuvo que un 8,24% considera que es bajo, el 67,06% es regular y el 24,71% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la dimensión pensamiento positivo, tiene una tendencia a regular.

Niveles comparativos de las variables de estudio: Comunicación interna y Trabajo en equipo.

Tabla 16.

Niveles comparativos entre los valores de las variables Comunicación interna y Trabajo en equipo.

			Trabajo en equipo			
			Bajo	Regular	Bueno	Total
Comunicación interna	Deficiente	Recuento	6	12	0	18
		% del total	3,5%	7,1%	0,0%	10,6%
	Moderada	Recuento	5	98	15	118
		% del total	2,9%	57,6%	8,8%	69,4%
	Eficiente	Recuento	0	4	30	34
		% del total	0,0%	2,4%	17,6%	20,0%
Total	Recuento	11	114	45	170	
	% del total	6,5%	67,1%	26,5%	100,0%	

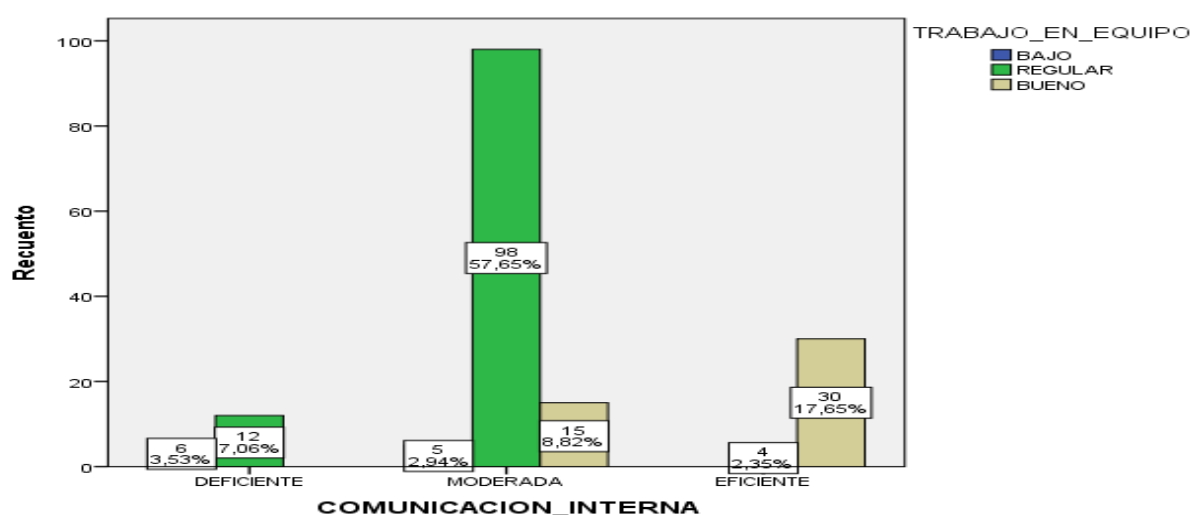


Figura 11. Niveles comparativos entre los valores de las variables Trabajo en equipo y Comunicación interna.

Nota: De la tabla 15 y figura 11, se muestra que existe una tendencia moderada con respecto a los niveles de valores de las variables Trabajo en equipo y comunicación interna, un 69,4% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel moderada la comunicación interna y un 17,6% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel eficiente, y con respecto a la variable Trabajo en equipo se encuentra en un nivel moderada con un 57,6% en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Tabla 17.

Niveles comparativos entre los valores de las variables Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna interpersonal.

			Trabajo en equipo			Total
			Bajo	Regular	Bueno	
Comunicación interna interpersonal	Deficiente	Recuento	8	16	0	24
		% del total	4,7%	9,4%	0,0%	14,1%
	Moderada	Recuento	3	95	16	114
		% del total	1,8%	55,9%	9,4%	67,1%
	Eficiente	Recuento	0	3	29	32
		% del total	0,0%	1,8%	17,1%	18,8%
Total	Recuento		11	114	45	170
	% del total		6,5%	67,1%	26,5%	100,0%

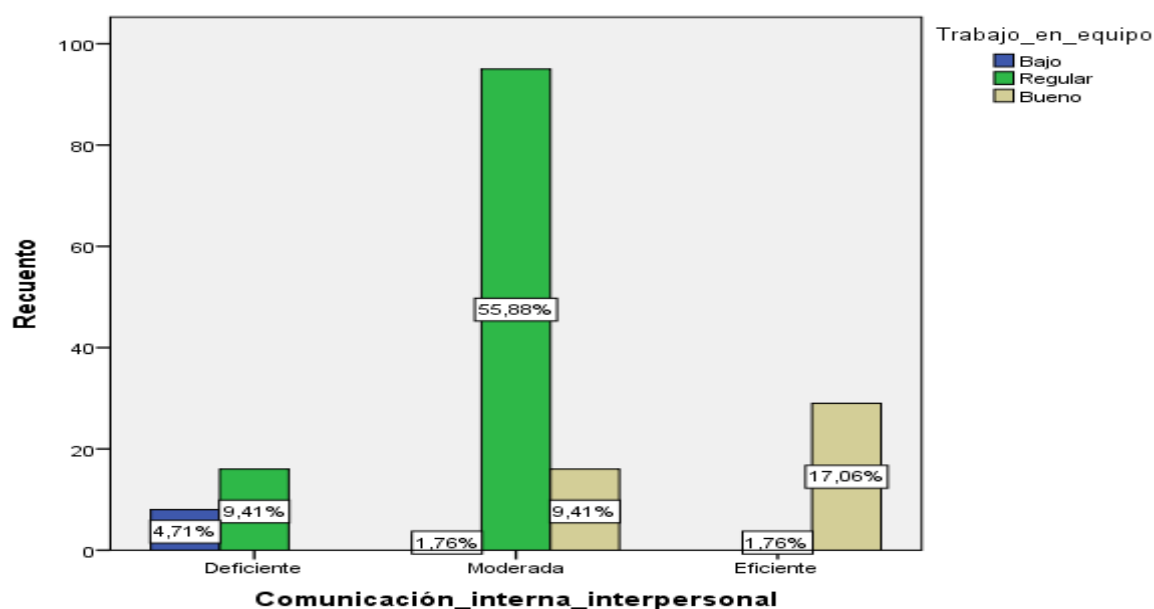


Figura 12. Niveles comparativos entre los valores de la variable Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna interpersonal.

Nota: De la tabla 16 y figura 12, se muestra que existe una tendencia moderada con respecto a los niveles de valores de la variable Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna interpersonal, se encuentra en un 67,1% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel moderada y un 17,1% en el nivel eficiente, y con respecto a la variable Trabajo en equipo se encuentra en un nivel moderada con un 55,9% en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Tabla 18.

Niveles comparativos entre los valores de las variables Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna intrapersonal.

			Trabajo en equipo			
			Bajo	Regular	Bueno	Total
Comunicación interna intrapersonal	Deficiente	Recuento	7	22	0	29
		% del total	4,1%	12,9%	0,0%	17,1%
	Moderada	Recuento	4	89	17	110
		% del total	2,4%	52,4%	10,0%	64,7%
	Eficiente	Recuento	0	3	28	31
		% del total	0,0%	1,8%	16,5%	18,2%
Total	Recuento		11	114	45	170
	% del total		6,5%	67,1%	26,5%	100,0%

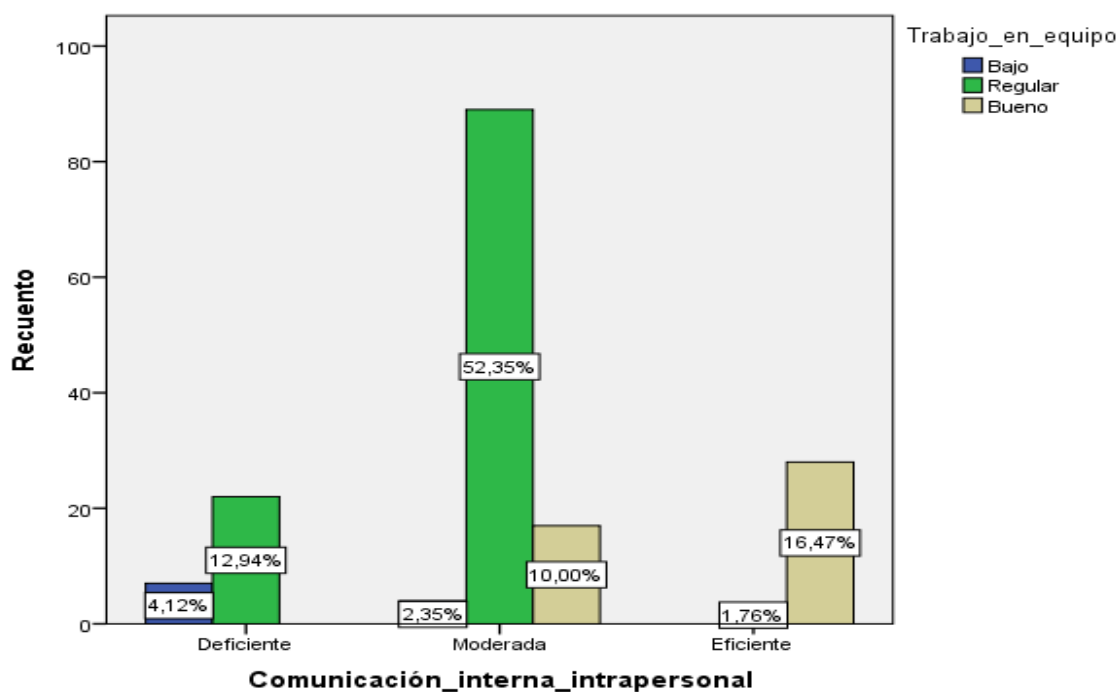


Figura 13. Niveles comparativos entre los valores de la variable Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna intrapersonal.

Nota: De la tabla 17 y figura 13, se muestra que existe una tendencia moderada con respecto a los niveles de valores de la Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna intrapersonal, se encuentra en un 64,7% en el nivel de moderada en un 18,2% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel eficiente según el personal de la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Tabla 19.

Niveles comparativos entre los valores de las variables Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna institucional.

			Trabajo en equipo			
			Bajo	Regular	Bueno	Total
Comunicación Interna institucional	Deficiente	Recuento	7	14	0	21
		% del total	4,1%	8,2%	0,0%	12,4%
	Moderada	Recuento	4	98	15	117
		% del total	2,4%	57,6%	8,8%	68,8%
	Eficiente	Recuento	0	2	30	32
		% del total	0,0%	1,2%	17,6%	18,8%
Total	Recuento	11	114	45	170	
	% del total	6,5%	67,1%	26,5%	100,0%	

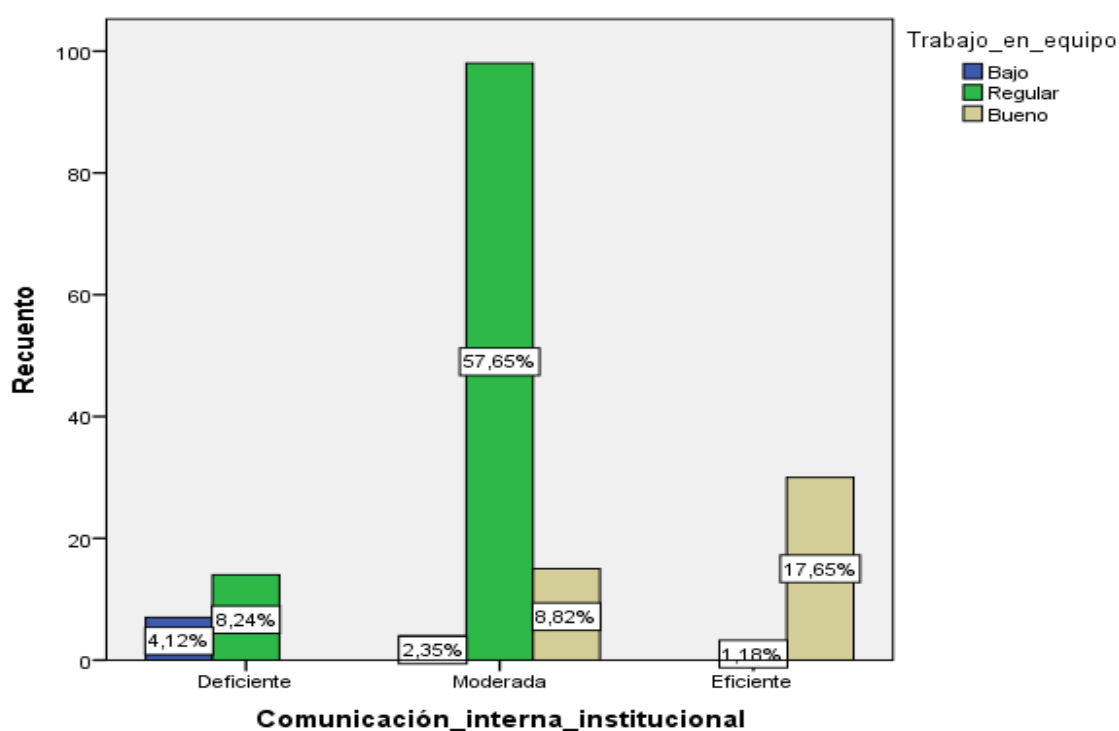


Figura 14. Niveles comparativos entre los valores de la variable Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna institucional.

Nota: De la tabla 18 y figura 14, se muestra que existe una tendencia moderada con respecto a los niveles de valores de la variable Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interna institucional, se encuentra en un 68,8% y en el nivel de moderada en un 18,8% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel eficiente según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad de San Antonio, 2018.

3.2. Prueba de normalidad

Para decretar si los datos presentan una repartición normal se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov:

Planteo de la hipótesis:

H_0 : El conjunto de datos del presente trabajo siguen una distribución normal

H_1 : El conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal

Regla de contraste:

Si el Valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 .

Si el Valor $p < 0.05$, se rechaza H_0 .

Tabla 20

Prueba de normalidad – Kolmogorov – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación interna	,120	170	,000
Trabajo en equipo	,121	170	,000

Como se observa en la Tabla 19, el valor obtenido de $p = 0,000$ para todas las variables y nivel de significancia menores que 0,05; entonces se rechaza la Hipótesis Nula y se puede afirmar con un 95% de probabilidad que: El conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal, por lo tanto, se utilizará el estadígrafo no paramétrico Coeficiente de correlación de Spearman.

3.3. Prueba de hipótesis.

Prueba de la hipótesis general.

H_0 : No existe relación directa ni significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

H_a : Existe relación directa y significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Tabla 21.

Correlación de las variables Comunicación interna y Trabajo en equipo.

Correlaciones		Comunicación interna	Trabajo en equipo
Comunicación interna	Correlación de Spearman	1,000	,815**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	170	170
Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	,815**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	170	170

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,01 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la Comunicación interna si se correlaciona con el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,815^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa y significativamente fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación directa ni significativa entre la comunicación intrapersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la comunicación intrapersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Tabla 22.

Correlación de la dimensión Comunicación intrapersonal y la variable Trabajo en equipo.

Correlaciones		Comunicación intrapersonal	Trabajo en equipo
Comunicación intrapersonal	Correlación de Spearman	1,000	,774**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	170	170
Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	,774**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	170	170

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,01 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el Trabajo en equipo si se correlaciona con la dimensión Comunicación intrapersonal en la Municipalidad de San Antonio, 2018. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,774^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa y significativamente es fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación directa ni significativa entre la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Tabla 23.

Correlación de la dimensión Comunicación interpersonal y la variable Trabajo en equipo.

Correlaciones		Comunicación interpersonal	Trabajo en equipo
Comunicación interpersonal	Correlación de Spearman	1,000	,765**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	170	170
Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	,765**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	170	170

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,01 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el Trabajo en equipo si se correlaciona con la dimensión Comunicación interpersonal en la Municipalidad de San Antonio, 2018. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,765^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa y significativamente es fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Prueba de Hipótesis Específica 3.

Ho: Existe relación directa y significativa entre la comunicación institucional y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la comunicación institucional y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

Tabla 24. *Correlación de la dimensión Comunicación institucional y la variable Trabajo en equipo.*

Correlaciones		Comunicación institucional	Trabajo en equipo
Comunicación institucional	Correlación de Spearman	1,000	,746**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	170	170
Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	,746**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	170	170

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,01 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el Trabajo en equipo si se correlaciona con la dimensión Comunicación institucional en la Municipalidad de San Antonio, 2018. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,746^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa y significativamente es fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la hipótesis general según el análisis estadístico dan cuenta que el grado de correlación es directa y significativamente fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman $r = 0,815^{**}$ entre las variables comunicación interna y trabajo en equipo, lo cual indica que este grado de correlación es moderadamente fuerte. En cuanto a la significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,001$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Palma (2014), en su tesis de maestría titulada: “La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca - 2014”, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, en donde expresó que muchos de los trabajadores de la institución conocen poco de los tipos de comunicación que existen dentro de la institución y que para reforzar esta debilidad es mediante la existencia de roles de equipo, donde las personas contribuyen de forma positiva al trabajo en equipo, estos roles sirven de complemento para que las personas demuestren habilidades y destrezas profesionales propias de las tareas a desarrollar. De igual forma los líderes responsables de estos equipos deben impulsar un espíritu de trabajo cooperativo, para que las personas trabajen de forma cohesionada y coherente, en la tarea encomendada, de la que se espera un rendimiento superior, a la suma de sus actuaciones individuales. En el presente trabajo se obtuvo que el resultado fue similar, en referencia al instrumento utilizado, ya que las preguntas fueron muy similares, y no hubo variantes que hicieran modificar el resultado.

Del mismo modo Briceño (2017), en su tesis de maestría titulada: “Ambiente laboral y comunicación interna del puesto de salud Huaca Pando Distrito de San Miguel Lima 2016” de la Universidad Cesar Vallejo, afirmó que existe una correlación directa y significativa entre ambiente laboral y comunicación interna; es decir a mayor ambiente laboral mayor comunicación interna. Es así que el éxito de las instituciones dependerá en gran medida de la comunicación interna y del compromiso que pueda existir entre sus empleados; porque cuando éstos trabajan en equipo, todas las actividades fluyen de forma rápida y eficiente, creando una ventaja competitiva natural y de confianza que reforzará a la institución. En el presente trabajo se obtuvo que el resultado fue similar, en referencia al instrumento utilizado, ya que las preguntas fueron muy similares.

Asimismo Trujillo (2017), en su tesis de maestría titulada: “Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector Energía y Minas; 2017”, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú, manifestó que la comunicación interna se asocia a diversas variables administrativas, porque implica una importante interacción entre los diversos niveles jerárquicos y los propios trabajadores para facilitar las operaciones en general, lo cual conlleva a un mejor ambiente para los trabajadores. En el presente trabajo se obtuvo que el resultado fue similar, en cuanto a la referencia bibliográfica utilizada, específicamente en cuanto al autor Tessi (2012), quien define muy bien el concepto y dimensiones de la variable comunicación interna.

También Tomapasca (2017), en su tesis de maestría titulada: “Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017” de la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, afirmó que la comunicación interna es conectar tanto con los valores como con los propósitos estratégicos de la organización, así comprometer a los colaboradores que valoren su institución; es decir, ayudar a que las personas y equipos de las distintas áreas y niveles de la organización a que se conozcan y se valoren de forma mutua. En el presente trabajo se obtuvo que el resultado fue similar, en referencia al enfoque teórico, ya que dentro de este se toma a la comunicación interna como pieza esencial para mejorar la productividad laboral en los grupos de trabajo.

V. CONCLUSIONES

A partir de esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre las variables Comunicación interna y Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, es correlación directa significativamente fuerte, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente de correlación de Spearman $r= 0,815^{**}$ lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Hecho que nos indica que la comunicación interna favorece el trabajo en equipo entre los miembros de la institución logrando contribuir significativamente en la mejora de los propósitos estratégicos institucionales. Es por ello que se considera factor clave en el desarrollo de las organizaciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento.

Segunda: Existen evidencias suficientes para concluir que manifiestan el grado de correlación entre Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación intrapersonales correlación directa positiva y significativamente es fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman $r= 0,774^{**}$ lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Debido a que el trabajo en equipo y la dimensión comunicación intrapersonal, son esenciales para el manejo de información dentro de la institución debe ser procesada con mucha minuciosidad, para lograr mayor profesionalidad, confianza y respeto entre los miembros de la institución.

Tercera: Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interpersonal es correlación directa y significativamente fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman $r= 0,765^{**}$ lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Hecho que nos indica que la comunicación interpersonal es un factor esencial en el adecuado recorrido de las actividades que se realizan en la institución. De aquí la relevancia porque el trabajo en equipo debe ir de la mano con la comunicación interpersonal para el desarrollo estratégico de las organizaciones.

Cuarta: Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre el Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación institucional es correlación directa y significativamente fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman $r = 0,746^{**}$. Por lo tanto, la comunicación institucional permite que la organización intervenga estratégicamente con la palabra escrita, para dirigir a todos los integrantes, haciendo uso del trabajo en equipo para estos se integren más a la vida institucional.

VI. RECOMENDACIONES

A la luz de lo desarrollado en el presente trabajo se considera los siguientes aspectos a tomar en cuenta como aporte de la investigación realizada. A partir de esta investigación se brinda las siguientes recomendaciones:

Primera: Al demostrar que hay una relación directa y significativa entre la comunicación interna y trabajo en equipo, según el personal de la Municipalidad del distrito de San Antonio, provincia Huarochirí. Se recomienda a través del área de recursos humanos disponer capacitaciones para fomentar e incrementar las relaciones laborales para una mejor convivencia, unión e interrelación entre los mismos trabajadores y así generar un adecuado ambiente laboral.

Segunda: Al demostrar que hay una relación directa y significativa entre el Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación intrapersonal, según el personal de la Municipalidad del distrito de San Antonio, provincia Huarochirí. Se recomienda al área de recursos humanos de mantener y/o incrementar la capacitación a los líderes de la institución a fin de lograr una mejor comunicación y diálogos con el personal y obtener un adecuado ambiente laboral.

Tercera: Al demostrar que hay una relación directa y significativa entre el Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación intrapersonal, según el personal de la Municipalidad del distrito de San Antonio, provincia Huarochirí. Se recomienda proponer estrategias de trabajo en conjunto con el propósito de que el sentido de trabajo se incremente y generar un mejor clima laboral.

Cuarta: Al demostrar que hay una relación directa y significativa entre el Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación intrapersonal, según el personal de la Municipalidad del distrito de San Antonio, provincia Huarochirí. Se recomienda a la institución mantener e incrementar la comunicación con sus integrantes a través de medios: correos electrónicos, revistas internas, etc.

VII. REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. (6ª ed.). México: Editorial Trillas.
- Briceño, M. (2017). *Ambiente laboral y comunicación interna del puesto de salud Huaca Pando Distrito de San Miguel Lima 2016*. (Tesis de maestría en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15183/Brice%C3%B1o_CMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carozzo, M. (2015), *Team work and organizational results in small technology-based companies: the role of design, composition and interpersonal processes of teams - Madrid, 2015*. (Thesis to obtain the degree of Master in Public Management, at the University Carlos III Madrid). Retrieved from: https://archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/22489/mauroenrique_carozzo_tesis.pdf
- Díaz, C. (2017). *Comunicación organizacional y Trabajo en equipo estudio realizado en una Institución de Educación Superior en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Psicología Industrial, en la Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades, Guatemala). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Diaz-Susana.pdf>
- Fonseca, Y. (2011). *Comunicación oral y escrita*. (1ª ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- Gamez, J. (2013). *Group techniques as a methodological strategy in the acquisition of teamwork competence and the change of attitudes in the group work of university students in the first year of teaching; 2013*. (Master's Thesis in Education, at the University of Granada). Retrieved from: <https://hera.ugr.es/tesisugr/21922251.pdf>
- Gelabert, M. (2012). *Gestión de Personas Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. (5ª ed.). Madrid, España: Editorial Esic.
- Gonzales, H. (2015). *Trabajo en equipo y Satisfacción laboral estudio realizado con personal de operaciones de Telemercadeo de Transactel*. (Tesis para obtener el

grado de Maestra en Psicología Organizacional, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>

Louffat, E. (2013). *Administración de Equipos Humanos*. (1ª. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Cengage Learning.

León, P. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración, en la Universidad Nacional de Colombia Facultad de Administración de Empresas, Arauca - Colombia). Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9641/1/7709562.2013.pdf>

Muñoz, D. (2015). *Propuesta de un Manual del Empleado que contribuya a optimizar la comunicación organizacional interna asertiva*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Psicología Organizacional, en la Universidad de Guayaquil Facultad de ciencias psicológicas, Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21563/1/Tesis%20Diana%20Mu%C3%B1oz.pdf>

Orozco, G. (2016). *Comunicación interna y estilos de liderazgo en una empresa perteneciente al sector ferretero de la ciudad de Manizales*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Gerencia del Talento Humano, en la Universidad Manizales, Colombia). Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2582/1/COMUNICACI%C3%93N%20INTERNA%20Y%20ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO.pdf>

Ongallo, C. (2007). *Manual de Comunicación*. Recuperado de: <http://www.galeon.com/anacoello/parte1lib3.pdf>

Palma, C. (2014). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca – 2014*. (Tesis de maestría en Administración de la Educación, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú). (Acceso el 2 de diciembre del 2018).

Ranel, M. (2010). *Comunicación Oral*. (2ª ed.). México: Editorial Trillas.

Reza, T. (2007). *Generalidades del trabajo en equipo*. Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17737/Capitulo2.pdf>

Salazar, J. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2016*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12034/salazar_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stewart, G. (2011). *Trabajo en Equipo y dinámica de grupos*. (1ª ed.). México: Editorial Limusa Wiley.

Thomson, P. (2007). *Los secretos de la comunicación*. (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Simon & Schuter Business Books.

Tessi, M. (2012). *Comunicación Interna*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=9506417253>

Tessi, M. (2013). *Comunicación Interna en la Práctica: siete premisas para la comunicación en el trabajo*. (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.

Tessi, M. (2009). *El impulso de la comunicación interna*. (2ª ed.). Buenos Aires: Editorial Granica.

Trujillo, V. (2017). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector Energía y Minas; 2017*. (Tesis de maestría en Administración, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima - Perú). Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2193/TESIS%20DE%20TRUJILLO%20MARI%C3%91O%20LUPE%20KARIN.pdf?sequence=2>

Tomapasca, L. (2017), *Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22551/Tomapasca_UD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Warley, J. (2010). *¿Qué es la comunicación? ¿Qué son los medios de comunicación?* (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos, colección respuestas.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: COMUNICACIÓN INTERNA			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL / RANGO
Problema General. ¿Cómo se relaciona la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018?	Objetivo General. Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.	Hipótesis General. Existe relación significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.	Comunicación interna intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> Nivel cognoscitivo (razón) Nivel afectivo (emoción) Nivel conativo (acción) 	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Ineficiente Regular Eficiente
Problema Específico 1. ¿Cómo se relaciona la comunicación intrapersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018?	Objetivo Específico 1. Determinar la relación que existe entre la comunicación intrapersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.	Hipótesis Específica 1. Existe relación significativa entre la comunicación intrapersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.	Comunicación interna interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Sentido Salario Roles de conducción 	10,11,12 13,14,15 16,17,18	Ineficiente Regular Eficiente
Problema Específico 2. ¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018?	Objetivo Específico 2. Determinar la relación que existe entre la comunicación intrapersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.	Hipótesis Específica 2. Existe relación significativa entre la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.	Comunicación interna institucional	<ul style="list-style-type: none"> Escucha Empatía Emisión 	19,20,21 22,23,24 25,26,27	Ineficiente Regular Eficiente

Problema Específico 3.	Objetivo Específico 3.	Hipótesis Específica 3.				
			VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL / RANGO
¿Cómo se relaciona la comunicación institucional y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018?	Determinar la relación que existe entre la comunicación institucional y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.	Existe relación significativa entre la comunicación institucional y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia Nivel de aceptación Dirección, coordinación 	1,2,3,4,5,6	Mala Regular Buena
			Metas específicas cuantificables	<ul style="list-style-type: none"> Finalidad Propósitos 	7,8,9,10	
			Respeto, compromiso y lealtad	<ul style="list-style-type: none"> Respeto Compromiso Lealtad 	11,12,13,14,15,16,17	Mala Regular Buena
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Información Dialogo 	18,19,20,21	Mala Regular Buena
			Pensamiento positivo y reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Motivación intrínseca Motivación extrínseca Reconocimiento 	22,23,24,25,26,27,28	
TIPO Y DISEÑO DE	POBLACIÓN Y	TÉCNICAS E	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			

INVESTIGACIÓN	MUESTRA	INSTRUMENTOS	
<p>Tipo: No experimental El tipo de estudio es básico (porque produce conocimiento), sustantiva (se realizó en un contexto real) y de campo (se recogió la información de los usuarios).</p> <p>Alcance: Usuarios que acuden al centro de salud san Fernando</p> <p>Diseño: No experimental (se realizó sin manipular de forma deliberada las variables observándose los hechos en su contexto natural) Transversal (se recolectó datos en una sola medición) Correlacional (se ha medido la relación entre las dos variables de estudio para analizar su significancia), y Descriptivo correlacional</p> <p>Método: Hipotético-Deductivo (propio de una investigación cuantitativa)</p>	<p>Población: 300 Trabajadores de la municipalidad distrital de San Antonio, 2018</p> <p>Tipo de muestreo: Aleatorio simple</p> <p>Tamaño de muestra: 170 trabajadores</p>	<p>Variable 1: COMUNICACIÓN INTERNA</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Nombre original: cuestionario de selección de personal Autor: Catacora y Huaira Adaptado por: Patricia León Crispín Lugar: Municipalidad San Antonio Duración: de 20 minutos. Administración: colectiva.</p> <p>Variable 2: TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Nombre original: cuestionario de selección de personal Autor: Palma Adaptado por: Patricia León Crispín Lugar: Municipalidad San Antonio Duración: de 20 minutos. Administración: colectiva.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos han sido procesados en SPSS 22 y Excel 2015 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se prevé</p> <p>Alfa de Cronbach Rho de Spearman “r” de Pearson</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] \quad \rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \quad r = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i - \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{\sum_{i=1}^n x_i^2 - \frac{1}{n} \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2} \sqrt{\sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{1}{n} \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2}}$ <p>Fórmula para calcular la muestra:</p> $n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q} \quad n = \frac{Z^2 \cdot \sigma^2}{e^2}$

ANEXO 2:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA

ESTIMADO TRABAJADOR: El presente cuestionario trata sobre COMUNICACIÓN INTERNA, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en su institución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad. Muchas. Gracias.

RECOMENDACIÓN:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (X) en casillero por pregunta.

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

I. COMUNICACIÓN INTERNA

I.1. COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL

N°		1	2	3	4	5
I.1.1. RAZÓN						
1	El manejo de la comunicación de los directivos permite obtener buenos resultados en el trabajo institucional.					
2	La comunicación entre los directivos es óptima y conlleva a la mejora de la institución					
3	Los líderes de la institución difunden los comunicados con coherencia y credibilidad					
I.1.2. EMOCIÓN						
4	La motivación en la institución es permanente.					
5	La comunicación entre los miembros de la institución, permite lograr satisfacción personal					
6	El tipo de comunicación empleada, incrementa el compromiso de trabajo personal					
I.1.3. ACCIÓN						
7	Las actitudes de los directivos, están orientados al desarrollo personal de los miembros de la institución					
8	Los directivos y todos los miembros, participan en las actividades institucionales					
9	La comunicación empleada en la institución, dinamiza la innovación en el trabajo					

I.2. COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

N°		1	2	3	4	5
I.2.1. SENTIDO						
10	Los miembros de la institución están identificados con la misión, visión y objetivos					
11	Los miembros de la institución reciben recompensa emocional					

12	Los miembros de la institución muestran satisfacción por el trabajo que realizan.						
I.2.2. SALARIO							
13	El trabajo que realiza los miembros de la institución está en función al salario						
14	La mejor forma de compensación de su labor es en dinero.						
15	Los miembros de la institución esperan una recompensa afectiva y motivadora, que un salario						
I.2.3. ROLES DE CONDUCCIÓN							
16	Los directivos y coordinadores de área, refuerzan la comunicación oral.						
17	Los directivos emplean la comunicación persuasiva para elevar el espíritu de trabajo.						
18	La comunicación empleada por los directivos, y responsables de área, es de cara a cara						
I.3. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL							
N°		1	2	3	4	5	
I.3.1. ESCUCHA							
19	La capacidad de escucha es prioridad en la gestión de la INSTITUCIÓN						
20	Los integrantes de la INSTITUCIÓN expresan sus temores con claridad ante los directivos						
21	La capacidad de escucha en los miembros de la INSTITUCIÓN permite mantener un clima laboral positivo						
I.3.2. EMPATÍA							
22	Los medios de comunicación empleados por los directivos de la institución se dan en el marco de la empatía						
23	Los directivos, procesan los mensajes de los miembros de la institución con empatía						
24	Los miembros de la institución manejan con empatía los mensajes contraproducentes						
I.3.3. EMISION							
25	Los directivos utilizan medios de comunicación eficaces para llegar a los miembros de la INSTITUCIÓN						
26	La comunicación que emiten los directivos, está orientada al logro de objetivos y metas						
27	Los directivos aceptan, ideas y sugerencias de los demás miembros de la INSTITUCIÓN						

ANEXO 3:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

ESTIMADO TRABAJADOR: El presente cuestionario trata sobre TRABAJO EN EQUIPO tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en su institución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad. Muchas. Gracias.

RECOMENDACIÓN:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (X) en casillero por pregunta.

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

DIMENSION 1: LIDERAZGO

N°		1	2	3	4	5
1	El líder en la institución está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica					
2	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado					
3	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo					
4	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.					
5	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo					
6	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.					

DIMENSIÓN 2: METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES

N°		1	2	3	4	5
7	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.					
8	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente					
9	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes					
10	Las metas del grupo están ligadas a las de la Institución.					

DIMENSIÓN 3: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD

N°		1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado					
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.					
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.					
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas					
15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.					
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo					
17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocrítico					
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN						
N°		1	2	3	4	5
18	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales.					
19	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución					
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales					
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes					
DIMENSIÓN 5: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO						
N°		1	2	3	4	5
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias					
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.					
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas					
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.					
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.					
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados					
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto					

ANEXO 4:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Comunicación Interna

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL							
1	El manejo de la comunicación de los directivos permite obtener buenos resultados en el trabajo institucional.	✓		✓		✓		
2	La comunicación entre los directivos es óptima y conlleva a la mejora de la institución	✓		✓		✓		
3	Los líderes de la institución difunden los comunicados con coherencia y credibilidad	✓		✓		✓		
4	La motivación en la institución es permanente.	✓		✓		✓		
5	La comunicación entre los miembros de la institución, permite lograr satisfacción personal	✓		✓		✓		
6	El tipo de comunicación empleada, incrementa el compromiso de trabajo personal	✓		✓		✓		
7	Las actitudes de los directivos, están orientados al desarrollo personal de los miembros de la institución	✓		✓		✓		
8	Los directivos y todos los miembros, participan en las actividades institucionales	✓		✓		✓		
9	La comunicación empleada en la institución, dinamiza la innovación en el trabajo	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL							
10	Los miembros de la institución están identificados con la misión, visión y objetivos	✓		✓		✓		
11	Los miembros de la institución reciben recompensa emocional	✓		✓		✓		
12	Los miembros de la institución muestran satisfacción por el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		
13	El trabajo que realiza los miembros de la institución está en función al salario	✓		✓		✓		

14	La mejor forma de compensación de su labor es en dinero.	✓		✓		✓		
15	Los miembros de la institución esperan una recompensa afectiva y motivadora, que un salario	✓		✓		✓		
16	Los directivos y coordinadores de área, refuerzan la comunicación oral.	✓		✓		✓		
17	Los directivos emplean la comunicación persuasiva para elevar el espíritu de trabajo.	✓		✓		✓		
18	La comunicación empleada por los directivos, y responsables de área, es de cara a cara	✓		✓		✓		
Dimensión 3: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
19	La capacidad de escucha es prioridad en la gestión de la INSTITUCIÓN	✓		✓		✓		
20	Los integrantes de la INSTITUCIÓN expresan sus temores con claridad ante los directivos	✓		✓		✓		
21	La capacidad de escucha en los miembros de la INSTITUCIÓN permite mantener un clima laboral positivo	✓		✓		✓		
22	Los medios de comunicación empleados por los directivos de la institución se da en el marco de la empatía	✓		✓		✓		
23	Los directivos, procesan los mensajes de los miembros de la institución con empatía	✓		✓		✓		
24	Los miembros de la institución manejan con empatía los mensajes contraproducentes	✓		✓		✓		
25	Los directivos utilizan medios de comunicación eficaces para llegar a los miembros de la INSTITUCIÓN	✓		✓		✓		
26	La comunicación que emiten los directivos, está orientada al logro de objetivos y metas	✓		✓		✓		
27	Los directivos aceptan, ideas y sugerencias de los demás miembros de la INSTITUCIÓN	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez evaluador: Pérez Perón Miguel Ángel DNI: 07636535 14 de 12 del 2018

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN FILOSOFÍA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Trabajo en equipo

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: LIDERAZGO							
1	El líder en la institución está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica	/		/		/		
2	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado	/		/		/		
3	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo	/		/		/		
4	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.	/		/		/		
5	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo	/		/		/		
6	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.	/		/		/		
	Dimensión 2: METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.	/		/		/		
8	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente	/		/		/		
9	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes	/		/		/		
10	Las metas del grupo están ligadas a las de la Institución.	/		/		/		
	Dimensión 3: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado	/		/		/		
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.	/		/		/		
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.	/		/		/		
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas	/		/		/		

15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo	✓		✓		✓		
17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocrítico	✓		✓		✓		
Dimensión 4: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales.	✓		✓		✓		
19	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución	✓		✓		✓		
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales	✓		✓		✓		
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes	✓		✓		✓		
Dimensión 5: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias	✓		✓		✓		
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.	✓		✓		✓		
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	✓		✓		✓		
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	✓		✓		✓		
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados	✓		✓		✓		
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Perez Peria Misa Angel DNI: 07636535 14 de 12 del 2018
Especialidad del evaluador: MAGISTER EN FILOSOFIA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Misa N Perez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Comunicación Interna

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL							
1	El manejo de la comunicación de los directivos permite obtener buenos resultados en el trabajo institucional.	/		/		/		
2	La comunicación entre los directivos es óptima y conlleva a la mejora de la institución	/		/		/		
3	Los líderes de la institución difunden los comunicados con coherencia y credibilidad	/		/		/		
4	La motivación en la institución es permanente.	/		/		/		
5	La comunicación entre los miembros de la institución, permite lograr satisfacción personal	/		/		/		
6	El tipo de comunicación empleada, incrementa el compromiso de trabajo personal	/		/		/		
7	Las actitudes de los directivos, están orientados al desarrollo personal de los miembros de la institución	/		/		/		
8	Los directivos y todos los miembros, participan en las actividades institucionales	/		/		/		
9	La comunicación empleada en la institución, dinamiza la innovación en el trabajo	/		/		/		
	Dimensión 2: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL							
10	Los miembros de la institución están identificados con la misión, visión y objetivos	/		/		/		
11	Los miembros de la institución reciben recompensa emocional	/		/		/		
12	Los miembros de la institución muestran satisfacción por el trabajo que realizan.	/		/		/		
13	El trabajo que realiza los miembros de la institución está en función al salario	/		/		/		

14	La mejor forma de compensación de su labor es en dinero.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Los miembros de la institución esperan una recompensa afectiva y motivadora, que un salario	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Los directivos y coordinadores de área, refuerzan la comunicación oral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Los directivos emplean la comunicación persuasiva para elevar el espíritu de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	La comunicación empleada por los directivos, y responsables de área, es de cara a cara	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión 3: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
19	La capacidad de escucha es prioridad en la gestión de la INSTITUCIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Los integrantes de la INSTITUCIÓN expresan sus temores con claridad ante los directivos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	La capacidad de escucha en los miembros de la INSTITUCIÓN permite mantener un clima laboral positivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Los medios de comunicación empleados por los directivos de la institución se da en el marco de la empatía	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Los directivos, procesan los mensajes de los miembros de la institución con empatía	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Los miembros de la institución manejan con empatía los mensajes contraproducentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Los directivos utilizan medios de comunicación eficaces para llegar a los miembros de la INSTITUCIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	La comunicación que emiten los directivos, está orientada al logro de objetivos y metas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Los directivos aceptan, ideas y sugerencias de los demás miembros de la INSTITUCIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: FANFAR PIREVITA, Johnny DNI: 06269132 ^{SR 11 de 12 del 2018}

Especialidad del evaluador: Doctor - Metodólogo

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Trabajo en equipo

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: LIDERAZGO							
1	El líder en la institución está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica	/		/		/		
2	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado	/		/		/		
3	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo	/		/		/		
4	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.	/		/		/		
5	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo	/		/		/		
6	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.	/		/		/		
	Dimensión 2: METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES							
7	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.	/		/		/		
8	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente	/		/		/		
9	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes	/		/		/		
10	Las metas del grupo están ligadas a las de la Institución.	/		/		/		
	Dimensión 3: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD							
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado	/		/		/		
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.	/		/		/		
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.	/		/		/		
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas	/		/		/		

15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocritico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimensión 4: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
18	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimensión 5: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez evaluador: FANFÁN PIMENTEL, Johnny DNI: 06269132 J.-J.L. 11 de 12 del 2018

Especialidad del evaluador: Doctor / Metodolog.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Comunicación Interna

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL							
1	El manejo de la comunicación de los directivos permite obtener buenos resultados en el trabajo institucional.	✓		✓		✓		
2	La comunicación entre los directivos es óptima y conlleva a la mejora de la institución	✓		✓		✓		
3	Los líderes de la institución difunden los comunicados con coherencia y credibilidad	✓		✓		✓		
4	La motivación en la institución es permanente.	✓		✓		✓		
5	La comunicación entre los miembros de la institución, permite lograr satisfacción personal	✓		✓		✓		
6	El tipo de comunicación empleada, incrementa el compromiso de trabajo personal	✓		✓		✓		
7	Las actitudes de los directivos, están orientados al desarrollo personal de los miembros de la institución	✓		✓		✓		
8	Los directivos y todos los miembros, participan en las actividades institucionales	✓		✓		✓		
9	La comunicación empleada en la institución, dinamiza la innovación en el trabajo	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los miembros de la institución están identificados con la misión, visión y objetivos	✓		✓		✓		
11	Los miembros de la institución reciben recompensa emocional	✓		✓		✓		
12	Los miembros de la institución muestran satisfacción por el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		
13	El trabajo que realiza los miembros de la institución está en función al salario	✓		✓		✓		

14	La mejor forma de compensación de su labor es en dinero.	✓		✓		✓		
15	Los miembros de la institución esperan una recompensa afectiva y motivadora, que un salario	✓		✓		✓		
16	Los directivos y coordinadores de área, refuerzan la comunicación oral.	✓		✓		✓		
17	Los directivos emplean la comunicación persuasiva para elevar el espíritu de trabajo.	✓		✓		✓		
18	La comunicación empleada por los directivos, y responsables de área, es de cara a cara	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La capacidad de escucha es prioridad en la gestión de la INSTITUCIÓN	✓		✓		✓		
20	Los integrantes de la INSTITUCIÓN expresan sus temores con claridad ante los directivos	✓		✓		✓		
21	La capacidad de escucha en los miembros de la INSTITUCIÓN permite mantener un clima laboral positivo	✓		✓		✓		
22	Los medios de comunicación empleados por los directivos de la institución se da en el marco de la empatía	✓		✓		✓		
23	Los directivos, procesan los mensajes de los miembros de la institución con empatía	✓		✓		✓		
24	Los miembros de la institución manejan con empatía los mensajes contraproducentes	✓		✓		✓		
25	Los directivos utilizan medios de comunicación eficaces para llegar a los miembros de la INSTITUCIÓN	✓		✓		✓		
26	La comunicación que emiten los directivos, está orientada al logro de objetivos y metas	✓		✓		✓		
27	Los directivos aceptan, ideas y sugerencias de los demás miembros de la INSTITUCIÓN	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: DELGADO ARENAS, RAÚL DNI: 10366449de 12 de 12 del 2018

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Trabajo en equipo

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: LIDERAZGO							
1	El líder en la institución está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica	✓		✓		✓		
2	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado	✓		✓		✓		
3	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo	✓		✓		✓		
4	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.	✓		✓		✓		
5	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo	✓		✓		✓		
6	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
8	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente	✓		✓		✓		
9	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes	✓		✓		✓		
10	Las metas del grupo están ligadas a las de la Institución.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado	✓		✓		✓		
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.	✓		✓		✓		
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas	✓		✓		✓		

15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo	✓		✓		✓		
17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocritico	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales.	✓		✓		✓		
19	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución	✓		✓		✓		
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales	✓		✓		✓		
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias	✓		✓		✓		
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.	✓		✓		✓		
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	✓		✓		✓		
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	✓		✓		✓		
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados	✓		✓		✓		
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DELGADO ARENAS, Raul DNI: 10366449 11 de 12 del 2018

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO N° 5:

MATRÍZ DE DATOS DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA

	COMUNICACIÓN INTERNA																																
	COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL										COMUNICACIÓN INTERPERSONAL										COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	S	N	10	11	12	13	14	15	16	17	18	S	N	19	20	21	22	23	24	25	26	27	S	N
1	3	3	3	2	2	4	3	2	3	25		2	3	3	3	1	3	1	3	3	22		3	3	2	2	4	4	4	3	1	26	
2	1	3	5	2	3	5	2	2	4	27		1	3	5	1	1	3	1	3	3	21		3	3	2	2	4	4	4	3	1	26	
3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	26		4	3	4	3	3	3	3	3	2	28		3	3	3	3	3	4	3	2	2	26	
4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	28		3	3	4	3	3	3	2	4	3	28		3	4	3	3	4	3	4	3	3	30	
5	2	1	1	2	2	1	2	2	1	14		3	1	2	2	1	2	3	3	3	20		2	2	2	2	3	2	3	3	3	22	
6	3	4	3	2	3	4	2	3	3	27		3	2	3	3	3	2	4	3	3	26		3	4	3	3	2	3	3	3	2	26	
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26		3	3	3	3	2	3	3	3	4	27		3	3	4	3	3	4	3	3	3	29	
8	1	2	3	3	3	3	2	3	2	22		3	3	3	3	3	3	2	3	3	26		3	2	3	2	3	2	3	3	2	23	
9	2	2	3	4	3	3	3	4	3	27		3	4	3	3	2	3	3	2	3	26		3	3	2	3	3	2	2	3	3	24	
10	2	1	1	2	1	1	2	1	2	13		1	2	2	3	3	2	3	2	3	21		3	2	2	2	2	2	3	2	3	21	
11	2	3	3	3	2	3	2	3	2	23		3	2	3	2	2	3	3	3	3	24		3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	
12	3	4	3	2	3	3	4	3	4	29		2	3	3	3	3	3	4	3	4	28		4	3	4	3	4	3	3	4	3	31	
13	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41		4	5	4	5	4	5	4	5	4	40		5	5	4	5	4	4	5	5	4	41	
14	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32		4	3	4	4	4	3	3	4	3	32		3	4	3	3	4	4	4	4	4	33	
15	4	4	4	3	5	3	3	3	4	33		3	3	4	4	3	5	4	3	4	33		3	4	4	3	4	4	3	4	4	33	
16	5	4	4	5	4	1	2	5	4	34		4	5	5	3	3	4	3	5	4	36		5	3	3	5	4	3	3	5	5	36	
17	1	3	1	2	4	3	1	1	3	19		1	2	3	3	2	4	1	3	2	21		2	3	3	1	3	5	1	3	3	24	
18	1	2	4	1	3	1	3	1	3	19		1	3	1	3	3	1	2	4	1	19		3	1	3	3	2	4	2	4	2	24	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		4	4	4	3	4	4	4	4	4	35		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		3	3	3	4	4	4	4	4	4	33		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
21	4	5	5	4	3	4	4	4	5	38		4	5	4	4	4	4	4	5	4	38		4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	
22	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40		5	5	4	4	4	4	4	4	4	38		4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	

23	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	5	5	4	4	4	4	4	4	38	5	4	4	5	4	4	5	4	5	40
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
25	3	3	3	3	3	2	3	5	3	28	3	1	2	5	4	3	2	4	27	2	4	3	3	2	2	5	4	3	28
26	5	5	4	2	3	4	5	5	5	38	5	3	2	3	1	5	4	3	29	4	5	4	4	4	4	3	4	3	35
27	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39	5	4	5	5	4	5	4	5	41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
28	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24	2	3	3	3	3	2	3	2	23	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25
29	2	3	2	2	3	2	2	3	2	21	2	3	2	2	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
30	2	3	2	3	3	3	2	3	2	23	3	2	3	2	2	3	3	2	23	2	3	3	3	2	3	3	3	2	24
31	1	2	2	2	3	3	3	3	2	21	3	2	2	3	3	2	3	3	23	3	3	2	2	3	2	2	3	3	23
32	1	2	2	1	2	1	1	1	2	13	1	2	1	1	1	2	1	2	13	2	2	2	2	2	1	1	2	2	16
33	3	4	3	5	1	5	2	3	2	28	4	1	3	1	1	3	2	3	20	5	3	2	2	3	2	3	2	2	24
34	4	3	3	4	3	2	3	2	2	26	3	2	3	4	2	3	2	3	25	2	3	3	4	3	3	4	3	2	27
35	3	3	3	1	3	3	3	5	4	28	3	3	3	3	1	1	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
36	1	1	1	2	1	2	1	2	1	12	1	1	2	2	4	1	2	1	15	2	1	2	1	1	2	1	2	1	13
37	2	2	1	2	3	3	3	2	3	21	3	2	3	3	3	3	2	3	25	2	3	3	3	3	3	4	4	4	29
38	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39	5	4	5	5	4	5	4	5	41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
39	2	3	2	1	2	3	3	1	1	18	3	1	1	1	3	2	3	3	18	3	1	3	1	3	1	3	2	2	19
40	1	3	1	1	3	3	3	1	1	17	1	2	1	2	1	3	2	3	17	2	3	2	2	4	2	4	2	4	25
41	2	3	3	3	3	2	3	3	4	26	3	3	4	3	2	3	4	3	29	3	3	4	3	4	3	3	4	4	31
42	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	3	4	4	3	3	4	4	3	31	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
43	1	2	2	2	1	2	2	2	1	15	1	2	2	2	3	2	3	2	20	2	3	3	2	3	2	2	2	2	21
44	2	3	2	3	2	3	2	3	2	22	3	3	2	3	3	3	3	2	25	2	2	3	2	3	2	2	2	3	21
45	3	4	4	3	1	3	1	3	3	25	4	2	4	4	3	2	1	3	26	1	2	4	3	4	2	5	2	5	28
46	1	2	3	1	2	2	2	2	4	19	2	2	4	3	1	2	5	2	24	2	3	1	3	1	3	3	2	5	23
47	1	3	3	3	2	2	3	1	3	21	2	5	5	5	1	3	4	4	32	2	2	4	1	3	1	1	3	3	20
48	5	4	5	4	5	4	4	4	5	40	5	3	5	5	4	4	4	5	39	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
49	1	2	2	5	4	4	4	4	4	30	3	2	2	3	2	2	4	3	24	3	4	2	3	5	5	5	3	3	33
50	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	5	4	5	4	5	4	5	4	41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40

51	3	3	2	3	2	3	3	3	1	23	1	1	2	4	2	3	5	3	4	25	3	3	1	3	2	2	2	3	2	21
52	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29	4	4	3	3	3	4	3	3	4	31
53	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30	3	2	3	3	3	3	3	4	3	27	3	3	3	3	4	3	2	3	3	27
54	2	3	3	3	3	3	3	3	4	27	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
55	3	2	3	2	3	4	3	4	3	27	3	4	3	3	2	3	3	4	3	28	3	3	3	3	4	3	3	3	4	29
56	3	4	4	3	4	3	3	2	3	29	4	3	4	4	3	3	4	3	3	31	3	4	3	2	3	3	3	2	3	26
57	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	2	3	3	2	3	3	3	4	26
58	3	2	4	3	3	4	2	3	3	27	4	3	4	3	4	3	4	3	3	31	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30
59	3	4	2	1	2	3	4	3	2	24	3	2	3	3	2	3	5	1	1	23	2	4	3	3	2	3	3	3	4	27
60	3	4	2	3	3	2	3	4	2	26	3	2	3	3	3	3	2	3	2	24	2	2	4	2	3	3	3	3	3	25
61	2	3	2	3	2	3	2	3	2	22	3	2	2	3	3	2	2	3	2	22	2	3	2	2	3	2	2	2	3	21
62	2	3	2	1	3	3	3	4	3	24	5	2	5	5	3	4	3	3	4	34	3	2	2	3	2	3	3	3	2	23
63	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30	3	3	4	3	3	3	3	2	3	27	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30
64	2	3	2	3	2	3	2	3	3	23	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	3	2	3	3	3	3	3	3	4	27
65	2	3	3	2	3	2	2	3	3	23	2	3	2	2	2	3	2	3	2	21	2	3	2	2	3	2	2	2	3	21
66	2	4	2	2	3	2	3	3	2	23	3	3	2	2	1	2	3	2	2	20	2	3	2	2	3	2	2	2	3	21
67	3	4	2	3	3	3	3	3	2	26	3	2	2	3	3	3	4	3	3	26	2	4	4	4	4	3	3	3	4	31
68	1	3	1	4	1	3	1	3	5	22	1	3	5	1	3	1	3	1	4	22	1	3	1	3	2	3	3	3	2	21
69	2	4	2	3	1	3	1	4	2	22	1	3	4	1	3	1	2	5	2	22	3	5	1	5	3	1	3	1	3	25
70	2	3	1	1	5	5	1	3	5	26	5	1	5	5	3	3	1	1	1	25	5	3	5	2	3	2	3	2	2	27
71	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
72	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	5	4	5	4	4	4	5	5	4	40	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
73	5	4	5	4	5	4	4	4	5	40	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
74	3	4	3	3	4	1	3	1	3	25	1	4	2	1	4	2	4	4	3	25	1	3	5	1	3	5	1	2	3	24
75	3	5	3	5	3	4	5	4	2	34	4	2	4	4	2	2	4	3	4	29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
76	4	3	4	3	3	4	3	4	3	31	2	4	2	3	3	4	3	4	2	27	3	5	2	3	5	4	5	3	5	35
77	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
78	4	5	4	5	5	4	4	5	4	40	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39

79	2	2	3	2	2	3	1	2	3	20	2	3	1	3	2	3	2	2	3	21	2	3	2	3	2	3	2	2	3	22
80	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	2	2	2	3	2	3	3	23	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23
81	2	2	3	3	2	3	2	2	3	22	5	3	3	2	3	1	3	2	3	25	3	3	2	3	2	3	3	2	2	23
82	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27	3	3	2	3	3	4	3	2	3	26	3	3	2	3	3	4	3	3	4	28
83	3	3	4	3	3	2	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	4	3	3	2	3	27
84	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	3	3	4	2	3	3	4	3	3	28	3	3	4	3	3	4	3	4	3	30
85	2	3	3	3	4	3	4	3	4	29	3	4	3	3	3	2	4	4	3	29	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24
86	2	1	1	1	2	1	1	1	2	12	1	1	2	1	2	1	2	1	2	13	2	1	2	2	2	1	2	2	2	16
87	1	1	2	1	1	1	1	3	2	13	2	1	2	1	4	3	2	1	1	17	2	3	2	3	1	3	3	3	3	23
88	4	2	1	4	4	5	1	1	3	25	3	1	4	3	1	3	1	4	2	22	2	4	1	3	1	4	3	1	3	22
89	3	4	4	3	4	3	4	4	3	32	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32
90	3	4	2	3	3	4	4	3	3	29	4	3	3	4	3	4	1	1	1	24	3	3	3	2	2	3	4	3	4	27
91	1	2	3	4	1	3	3	5	1	23	3	4	5	3	2	3	2	3	3	28	5	2	1	3	5	5	4	3	1	29
92	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39	5	4	4	1	1	2	2	3	2	24	3	3	3	4	3	2	3	4	3	28
93	2	3	1	1	3	3	3	3	3	22	3	3	3	2	1	1	1	3	3	20	1	1	3	1	4	1	3	1	1	16
94	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	3	5	3	1	3	3	1	1	2	22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
95	1	2	3	4	4	5	1	2	3	25	1	2	3	3	5	3	4	4	3	28	2	4	3	4	4	2	3	4	3	29
96	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41	5	4	4	5	4	4	5	5	4	40	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
97	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32
100	2	3	3	4	3	4	3	3	4	29	3	4	4	4	2	3	4	4	4	32	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29
101	3	4	3	3	3	4	3	4	3	30	3	2	2	3	3	3	4	3	3	26	3	3	2	2	3	2	2	3	3	23
102	4	3	3	3	3	2	3	3	3	27	3	2	3	3	4	3	3	2	3	26	3	2	3	3	3	3	2	3	2	24
103	2	2	3	2	2	3	2	2	1	19	2	1	1	2	1	3	1	1	2	14	3	3	2	3	2	3	2	2	3	23
104	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	2	3	4	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29
105	2	3	3	3	2	3	2	3	2	23	2	2	3	3	3	2	4	3	3	25	3	3	4	3	2	3	2	3	4	27
106	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	3	2	4	4	3	3	4	3	4	30	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30

107	2	2	3	3	3	3	4	3	2	25	2	3	3	3	2	2	4	3	3	25	2	3	3	3	3	4	3	3	4	28
108	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39	5	4	5	4	5	5	4	5	4	41
109	1	4	1	4	1	4	1	3	4	23	1	3	5	5	3	1	3	1	2	24	1	3	2	1	3	1	1	3	5	20
110	3	3	3	4	4	3	3	3	4	30	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
111	5	5	4	5	3	3	5	4	4	38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	5	5	5	4	4	4	3	3	3	36
112	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
113	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	2	3	4	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29
114	2	3	3	3	2	3	2	3	2	23	2	2	3	3	3	2	4	3	3	25	3	3	4	3	2	3	2	3	4	27
115	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	3	2	4	4	3	3	4	3	4	30	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
116	2	2	3	3	3	3	4	3	2	25	2	3	3	3	2	2	4	3	3	25	2	3	3	3	3	4	3	3	4	28
117	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39	5	4	5	4	5	5	4	5	4	41
118	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	2	3	4	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29
119	2	3	3	3	2	3	2	3	2	23	2	2	3	3	3	2	4	3	3	25	3	3	4	3	2	3	2	3	4	27
120	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	3	2	4	4	3	3	4	3	4	30	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
121	5	4	4	3	3	3	3	3	3	31	3	2	3	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
122	5	5	4	3	3	4	4	4	3	35	4	3	3	4	5	5	5	4	4	37	3	2	3	4	3	3	3	4	4	29
123	4	3	4	1	3	2	4	4	5	30	5	3	4	3	4	5	4	4	4	36	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
124	3	2	4	3	4	3	3	4	3	29	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
125	3	3	4	3	3	4	2	3	2	27	3	2	3	3	3	4	3	4	2	27	3	3	2	3	4	2	3	2	3	25
126	3	2	2	1	2	2	3	4	2	21	3	1	3	5	5	3	2	4	4	30	3	2	2	2	3	3	2	3	2	22
127	5	5	4	3	3	4	4	4	3	35	4	3	3	4	5	5	5	4	4	37	3	2	3	4	3	3	3	4	4	29
128	4	3	4	1	3	2	4	4	5	30	5	3	4	3	4	5	4	4	4	36	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
129	3	2	4	3	4	3	3	4	3	29	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
130	3	3	4	3	3	4	2	3	2	27	3	2	3	3	3	4	3	4	2	27	3	3	2	3	4	2	3	2	3	25
131	3	2	2	1	2	2	3	4	2	21	3	1	3	5	5	3	2	4	4	30	3	2	2	2	3	3	2	3	2	22
132	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	2	3	4	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29
133	2	3	3	3	2	3	2	3	2	23	2	2	3	3	3	2	4	3	3	25	3	3	4	3	2	3	2	3	4	27
134	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	3	2	4	4	3	3	4	3	4	30	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30

135	2	2	3	3	3	3	4	3	2	25	2	3	3	3	2	2	4	3	3	25	2	3	3	3	3	4	3	3	4	28
136	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39	5	4	5	4	5	5	4	5	4	41
137	1	4	1	4	1	4	1	3	4	23	1	3	5	5	3	1	3	1	2	24	1	3	2	1	3	1	1	3	5	20
138	3	3	3	4	4	3	3	3	4	30	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
139	5	5	4	5	3	3	5	4	4	38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	5	5	5	4	4	4	3	3	3	36
140	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
141	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	2	3	4	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29
142	2	3	3	3	2	3	2	3	2	23	2	2	3	3	3	2	4	3	3	25	3	3	4	3	2	3	2	3	4	27
143	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	3	2	4	4	3	3	4	3	4	30	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
144	2	2	3	3	3	3	4	3	2	25	2	3	3	3	2	2	4	3	3	25	2	3	3	3	3	4	3	3	4	28
145	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39	5	4	5	4	5	5	4	5	4	41
146	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	2	3	4	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29
147	2	3	3	3	2	3	2	3	2	23	2	2	3	3	3	2	4	3	3	25	3	3	4	3	2	3	2	3	4	27
148	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	3	2	4	4	3	3	4	3	4	30	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
149	3	2	4	3	4	3	3	4	3	29	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
150	3	3	4	3	3	4	2	3	2	27	3	2	3	3	3	4	3	4	2	27	3	3	2	3	4	2	3	2	3	25
151	3	2	2	1	2	2	3	4	2	21	3	1	3	5	5	3	2	4	4	30	3	2	2	2	3	3	2	3	2	22
152	4	3	4	1	3	2	4	4	5	30	5	3	4	3	4	5	4	4	4	36	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
153	3	2	4	3	4	3	3	4	3	29	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
154	3	3	4	3	3	4	2	3	2	27	3	2	3	3	3	4	3	4	2	27	3	3	2	3	4	2	3	2	3	25
155	3	2	2	1	2	2	3	4	2	21	3	1	3	5	5	3	2	4	4	30	3	2	2	2	3	3	2	3	2	22
156	2	3	2	3	3	3	2	3	2	23	3	2	3	2	2	3	3	2	3	23	2	3	3	3	2	3	3	3	2	24
157	1	2	2	2	3	3	3	3	2	21	3	2	2	3	3	2	3	3	2	23	3	3	2	2	3	2	2	3	3	23
158	1	2	2	1	2	1	1	1	2	13	1	2	1	1	1	2	1	2	2	13	2	2	2	2	2	1	1	2	2	16
159	3	4	3	5	1	5	2	3	2	28	4	1	3	1	1	3	2	3	2	20	5	3	2	2	3	2	3	2	2	24
160	4	3	3	4	3	2	3	2	2	26	3	2	3	4	2	3	2	3	3	25	2	3	3	4	3	3	4	3	2	27
161	3	3	3	1	3	3	3	5	4	28	3	3	3	3	1	1	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
162	1	1	1	2	1	2	1	2	1	12	1	1	2	2	4	1	2	1	1	15	2	1	2	1	1	2	1	2	1	13

163	2	2	1	2	3	3	3	2	3	21		3	2	3	3	3	3	2	3	3	25		2	3	3	3	3	3	4	4	4	29	
164	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39		5	4	5	5	4	5	4	5	4	41		5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	
165	2	3	2	1	2	3	3	1	1	18		3	1	1	1	3	2	3	3	1	18		3	1	3	1	3	1	3	2	2	19	
166	1	3	1	1	3	3	3	1	1	17		1	2	1	2	1	3	2	3	2	17		2	3	2	2	4	2	4	2	4	25	
167	2	3	3	3	3	2	3	3	4	26		3	3	4	3	2	3	4	3	4	29		3	3	4	3	4	3	3	4	4	31	
168	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32		3	4	4	3	3	4	4	3	3	31		3	4	3	3	4	3	3	4	3	30	
169	1	2	2	2	1	2	2	2	1	15		1	2	2	2	3	2	3	2	3	20		2	3	3	2	3	2	2	2	2	21	
170	2	3	2	3	2	3	2	3	2	22		3	3	2	3	3	3	3	2	3	25		2	2	3	2	3	2	2	2	3	21	

ANEXO N° 6:

MATRÍZ DE DATOS DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

	TRABAJO EN EQUIPO																																							
	LIDERAZGO								METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES								RESPECTO, COMPROMISO Y LEALTAD								COMUNICACIÓN								PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO							
									7	8	9	10	S	N	11	12	13	14	15	16	17	S	N	18	19	20	21	S	N	22	23	24	25	26	27	28	S	N		
1	2	3	4	5	6	S	N	7	8	9	10	S	N	11	12	13	14	15	16	17	S	N	18	19	20	21	S	N	22	23	24	25	26	27	28	S	N			
1	3	4	3	3	4	3	20		3	3	3	4	13		3	3	4	2	3	3	4	22		3	4	3	4	14		3	3	4	3	4	4	3	24			
2	2	3	3	2	5	2	17		3	5	2	4	14		1	3	3	3	3	2	5	20		5	3	5	5	18		5	4	3	2	1	3	5	23			
3	2	3	3	3	4	3	18		3	3	4	3	13		2	3	3	3	3	4	3	21		3	3	2	3	11		3	3	2	2	4	3	4	21			
4	2	3	3	3	3	3	17		3	3	4	3	13		3	3	3	3	3	3	4	22		3	3	3	4	13		3	2	3	4	3	3	4	22			
5	1	3	3	3	4	2	16		3	3	3	2	11		3	4	3	2	4	3	3	22		3	4	3	3	13		2	3	3	4	3	3	3	21			
6	2	3	3	3	4	3	18		3	3	4	3	13		2	3	3	3	3	4	3	21		3	3	2	3	11		3	3	2	2	4	3	4	21			
7	3	3	4	4	3	3	20		3	3	4	3	13		3	3	4	3	4	3	3	23		3	4	3	2	12		3	2	3	2	3	3	3	19			
8	2	3	3	2	3	3	16		3	3	2	3	11		3	3	2	2	2	3	2	17		2	3	2	3	10		2	3	2	3	3	3	3	19			
9	2	3	2	3	3	3	16		3	3	2	3	11		3	3	2	3	4	3	3	21		3	2	4	3	12		3	2	3	2	3	2	2	17			
10	2	3	2	3	2	3	15		2	3	2	2	9		2	2	3	2	3	2	3	17		2	3	3	2	10		2	2	3	2	3	3	3	18			
11	2	2	3	3	3	3	16		3	3	3	2	11		3	3	3	2	3	2	3	19		2	3	2	3	10		3	3	2	2	2	2	2	16			
12	3	4	2	3	4	2	18		2	3	3	4	12		2	3	3	2	3	3	4	20		3	4	3	3	13		3	4	3	2	4	3	3	22			
13	4	4	5	5	5	4	27		4	5	4	5	18		4	5	4	5	4	5	4	31		5	5	4	5	19		4	5	4	4	5	4	4	30			
14	4	4	4	3	3	4	22		3	3	4	3	13		5	5	5	4	4	4	4	31		4	5	4	4	17		4	5	5	5	5	4	4	32			
15	3	4	4	4	4	4	23		4	3	4	4	15		4	4	4	4	5	4	4	29		3	3	3	4	13		5	5	5	4	4	4	4	31			
16	5	4	4	4	5	3	25		5	5	3	5	18		5	3	5	5	3	3	5	29		5	3	5	2	15		5	3	3	4	2	3	5	25			
17	2	2	3	3	2	3	15		1	3	2	5	11		1	3	3	1	3	1	3	15		1	3	1	4	9		1	3	1	2	1	1	1	10			
18	1	3	1	2	2	2	11		3	2	2	5	12		1	3	5	3	2	4	2	20		2	4	2	4	12		1	3	1	3	1	4	2	15			
19	4	4	4	4	4	4	24		3	3	4	4	14		4	4	4	4	4	4	4	28		4	4	4	4	16		4	4	4	4	4	4	4	28			
20	4	4	4	3	4	4	23		4	4	4	4	16		4	4	4	4	4	4	4	28		4	4	4	4	16		4	4	4	4	4	4	4	28			
21	4	5	4	4	5	4	26		4	4	5	4	17		4	4	4	5	4	5	4	30		4	4	5	5	18		4	4	5	5	4	4	3	29			

22	4	5	4	4	5	4	26		4	4	5	4	17		4	4	4	5	4	5	4	30		4	4	4	4	16		4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	5	4	4	5	4	26		4	4	4	4	16		4	4	4	4	4	4	4	28		4	4	4	4	16		4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	3	23		3	3	3	3	12		4	4	4	4	4	4	4	28		4	4	4	4	16		3	4	4	4	4	3	3	25
25	2	2	3	3	3	2	15		2	4	2	3	11		3	4	2	3	4	4	4	24		2	3	3	3	11		3	3	3	4	2	5	5	25
26	2	4	3	4	5	5	23		5	5	5	5	20		5	5	4	3	1	4	3	25		5	4	4	5	18		4	5	5	4	4	5	4	31
27	5	5	5	4	4	5	28		5	5	4	5	19		4	5	4	5	4	5	4	31		4	5	4	5	18		4	5	4	5	4	5	4	31
28	3	2	3	2	3	3	16		3	3	3	3	12		3	3	3	2	3	3	3	20		3	3	3	3	12		2	2	3	2	3	3	3	18
29	2	3	2	3	2	3	15		3	2	3	3	11		3	3	3	3	3	2	3	20		3	3	3	2	11		3	2	3	2	3	2	3	18
30	2	2	3	3	3	3	16		3	3	3	3	12		3	2	3	3	3	3	2	19		3	3	3	3	12		2	3	3	3	3	3	3	20
31	2	3	2	3	3	2	15		3	3	2	3	11		3	2	3	2	3	2	3	18		2	3	2	3	10		3	2	3	2	3	3	3	19
32	1	2	2	2	2	2	11		2	2	2	2	8		2	2	2	2	2	2	3	15		2	3	2	3	10		3	3	2	3	2	3	2	18
33	1	4	3	2	3	2	15		1	5	5	5	16		3	5	3	5	5	4	4	29		2	2	5	5	14		1	5	5	1	4	4	4	24
34	3	2	3	4	3	3	18		2	3	4	3	12		2	3	4	3	3	4	3	22		3	4	3	3	13		3	3	4	3	4	4	3	24
35	3	5	5	3	5	5	26		3	3	5	5	16		3	5	4	5	5	1	5	28		3	3	5	5	16		1	5	4	4	4	5	5	28
36	1	1	1	1	2	1	7		1	5	2	2	10		4	2	3	2	3	3	4	21		3	4	3	3	13		3	3	4	3	3	3	4	23
37	2	3	2	3	2	3	15		3	2	3	2	10		3	3	3	2	3	3	3	20		2	3	3	3	11		3	2	3	2	3	2	3	18
38	5	5	5	4	4	5	28		5	5	4	5	19		4	5	4	5	4	5	4	31		4	5	4	5	18		4	5	4	5	4	5	4	31
39	2	1	1	1	3	2	10		2	3	3	2	10		2	4	2	3	2	2	3	18		5	5	3	3	16		4	4	3	3	4	3	4	25
40	2	3	2	3	3	2	15		1	2	4	3	10		2	3	4	1	3	3	2	18		2	4	2	4	12		1	3	2	3	2	3	2	16
41	2	3	4	3	4	3	19		3	4	3	4	14		2	3	4	2	3	3	3	20		3	3	3	4	13		3	3	3	4	3	4	3	23
42	3	3	4	3	4	3	20		3	4	3	4	14		3	4	3	3	4	3	3	23		3	3	4	3	13		3	3	3	3	4	3	3	22
43	2	2	3	2	3	3	15		3	2	3	2	10		2	3	2	2	3	2	1	15		1	2	2	2	7		2	2	3	2	3	2	3	17
44	2	2	1	2	1	2	10		1	2	1	2	6		2	1	2	2	3	2	2	14		3	2	3	2	10		2	1	3	2	1	1	2	12
45	2	3	4	3	3	4	19		3	4	3	5	15		2	3	4	2	3	3	5	22		5	3	4	3	15		1	3	4	2	3	4	1	18
46	1	3	1	3	1	5	14		1	3	1	3	8		3	3	3	2	2	4	3	20		1	3	3	2	9		1	1	2	2	4	3	4	17
47	1	3	2	2	3	4	15		1	3	3	2	9		1	3	5	5	4	2	3	23		3	5	3	1	12		5	1	3	1	1	3	1	15
48	4	4	4	5	5	5	27		5	4	4	5	18		5	4	5	4	5	4	4	31		4	4	5	4	17		4	4	4	5	4	5	4	30
49	2	3	3	4	4	2	18		3	3	2	2	10		3	1	3	3	2	3	5	20		1	3	5	5	14		2	2	2	3	3	5	5	22

50	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	4	17	4	5	4	4	5	4	5	31	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	4	5	30
51	3	3	2	2	3	2	15	3	2	3	2	10	3	3	2	4	4	4	4	24	3	3	3	3	12	3	3	2	3	4	3	3	21
52	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	3	4	24
53	2	3	3	3	3	2	16	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	2	10	3	3	2	3	2	3	3	19
54	3	3	4	3	3	4	20	3	4	3	4	14	3	4	4	3	3	4	3	24	3	4	3	4	14	3	4	3	4	3	3	3	23
55	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	13	3	3	3	4	3	4	3	23
56	2	3	2	2	3	3	15	3	3	2	3	11	3	3	4	3	3	4	2	22	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	4	3	21
57	3	2	3	4	3	3	18	3	2	3	4	12	3	3	4	3	2	4	3	22	3	4	2	4	13	3	3	3	3	2	3	3	20
58	2	3	3	3	4	3	18	3	3	4	3	13	3	3	4	2	3	3	4	22	3	4	3	4	14	3	3	3	4	3	3	4	23
59	4	3	3	3	4	4	21	3	4	4	4	15	3	3	2	4	3	4	4	23	3	3	3	4	13	2	4	3	3	3	4	4	23
60	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	2	11	3	3	3	2	3	4	3	21	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	3	3	20
61	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	3	18	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	3	3	20
62	2	3	2	2	4	2	15	3	5	4	5	17	5	4	4	4	5	5	5	32	3	4	4	4	15	2	4	3	4	5	4	5	27
63	3	3	4	3	4	3	20	3	3	2	4	12	3	3	3	3	3	3	4	22	3	4	3	4	14	3	4	3	3	4	3	4	24
64	3	2	3	4	3	3	18	3	3	4	3	13	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	4	13	3	2	3	3	3	2	2	18
65	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	3	10	2	3	3	2	3	2	3	18	2	3	2	3	10	3	2	3	3	3	2	2	18
66	2	3	2	2	2	3	14	3	2	2	3	10	1	2	3	3	2	2	1	14	2	3	2	3	10	2	2	3	2	3	2	3	17
67	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	2	10	3	2	3	3	4	2	3	20	3	4	3	3	13	3	4	3	3	4	3	4	24
68	2	4	2	4	2	4	18	1	3	2	4	10	1	3	5	2	4	2	4	21	1	4	2	4	11	1	3	1	3	1	3	2	14
69	2	3	5	1	4	1	16	2	4	2	4	12	1	3	5	3	5	3	5	25	2	4	2	1	9	1	3	1	4	1	4	1	15
70	1	1	2	1	1	2	8	1	3	5	5	14	5	5	3	5	3	5	3	29	1	3	3	5	12	4	3	1	5	3	3	4	23
71	5	5	4	5	4	4	27	5	4	5	4	18	4	4	5	5	5	4	5	32	5	5	5	5	20	4	5	5	4	4	5	4	31
72	4	4	5	4	4	5	26	4	5	4	5	18	4	5	4	4	5	5	4	31	4	5	5	4	18	4	5	5	5	5	4	5	33
73	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	18	4	4	5	4	5	4	4	30	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	4	4	32
74	4	3	5	3	4	4	23	4	3	4	3	14	1	3	5	4	3	4	2	22	3	1	3	1	8	3	1	3	3	3	1	4	18
75	4	4	3	2	4	3	20	5	4	4	4	17	3	4	3	3	5	3	5	26	4	3	4	5	16	4	3	4	4	3	5	4	27
76	4	3	5	3	5	3	23	5	4	5	4	18	3	5	3	4	5	4	5	29	4	5	4	5	18	4	3	5	3	4	2	5	26
77	4	4	5	5	5	4	27	4	4	5	4	17	5	4	4	4	3	5	4	29	3	5	3	5	16	3	5	4	4	4	4	4	28

78	4	4	5	5	5	4	27	4	4	5	4	17	5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	4	19	4	5	4	5	5	5	4	32
79	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	3	10	1	2	2	2	2	2	1	12	2	2	1	2	7	1	2	2	2	2	1	1	11
80	2	2	2	3	2	3	14	2	3	2	3	10	1	2	2	2	3	2	2	14	2	2	3	2	9	2	3	2	3	2	3	2	17
81	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	3	12	2	3	4	4	3	3	3	22	3	3	4	3	13	3	2	3	3	3	2	3	19
82	3	3	3	4	3	2	18	3	3	2	3	11	3	2	4	3	3	4	3	22	3	4	2	3	12	3	3	3	4	2	3	3	21
83	3	3	4	2	3	3	18	2	2	3	4	11	3	2	2	2	2	2	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	4	2	3	3	21
84	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	4	13	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	3	4	14	3	4	4	3	3	3	3	23
85	3	2	4	3	2	4	18	3	2	4	3	12	3	3	2	3	3	3	4	21	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	4	3	24
86	1	2	1	1	1	2	8	1	3	3	5	12	5	5	5	3	5	4	5	32	4	3	4	5	16	1	5	5	4	5	5	5	30
87	4	5	1	1	4	5	20	1	3	3	4	11	1	3	3	4	1	5	4	21	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	11
88	2	3	1	3	5	1	15	1	1	5	3	10	5	3	1	4	2	4	1	20	1	2	5	1	9	1	3	1	4	2	5	1	17
89	5	4	4	4	4	4	25	3	3	3	4	13	3	4	3	4	4	4	4	26	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	28
90	4	3	4	3	4	3	21	2	3	3	4	12	5	5	4	5	5	5	5	34	4	4	3	4	15	1	3	3	4	4	4	4	23
91	1	2	3	4	1	3	14	3	5	2	4	14	2	3	1	3	1	2	5	17	3	1	3	3	10	2	3	1	4	5	1	4	20
92	5	4	4	5	4	4	26	4	5	4	5	18	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	5	19	4	4	5	4	4	5	4	30
93	5	5	4	3	3	4	24	3	3	4	3	13	3	3	3	4	3	4	4	24	3	1	2	3	9	2	3	1	3	4	2	1	16
94	5	5	4	3	3	4	24	3	3	4	3	13	3	3	3	4	3	4	4	24	3	1	2	3	9	2	3	1	3	4	2	1	16
95	1	2	3	4	2	3	15	2	3	2	3	10	3	3	4	2	3	4	3	22	1	2	4	3	10	2	2	4	2	3	2	4	19
96	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	18	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	4	4	28
97	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	5	5	32
98	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
99	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
100	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	13	3	3	4	3	2	3	4	22	3	3	4	3	13	3	2	3	4	3	2	4	21
101	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	2	10	3	2	2	2	2	3	2	16	3	2	3	2	10	3	2	3	2	3	3	2	18
102	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	4	13	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	3	12	4	3	3	3	4	3	4	24
103	2	3	2	3	2	3	15	2	1	1	1	5	2	1	1	2	3	2	3	14	2	2	2	2	8	3	2	2	3	2	3	2	17
104	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	4	2	12	3	2	3	2	3	2	3	18
105	3	2	4	3	3	3	18	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	4	12	3	3	4	3	3	4	3	23

106	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	3	4	24
107	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	12	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	3	3	20
108	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	4	5	31	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	5	4	32
109	1	4	2	4	2	5	18	1	3	5	1	10	2	4	1	2	4	1	4	18	4	1	3	5	13	1	4	2	4	1	4	2	18
110	4	4	4	4	4	5	25	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28
111	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	4	3	27
112	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	4	3	27
113	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	4	2	12	3	2	3	2	3	2	3	18
114	3	2	4	3	3	3	18	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	4	12	3	3	4	3	3	4	3	23
115	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	3	4	24
116	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	12	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	3	3	20
117	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	4	5	31	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	5	4	32
118	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	4	2	12	3	2	3	2	3	2	3	18
119	3	2	4	3	3	3	18	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	4	12	3	3	4	3	3	4	3	23
120	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	3	4	24
121	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	15	4	4	3	3	3	3	3	23	3	4	4	3	14	4	4	3	3	3	3	4	24
122	5	3	3	4	4	4	23	4	4	4	5	17	2	2	3	3	3	4	3	20	4	4	5	3	16	4	4	4	4	4	4	2	26
123	5	4	4	4	3	4	24	5	4	3	3	15	5	5	3	4	4	4	4	29	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	4	5	29
124	3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	3	4	13	3	4	3	4	3	4	3	24
125	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	2	4	21	3	2	2	4	11	3	4	3	3	3	3	2	21
126	1	1	1	1	3	3	10	1	5	3	5	14	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	4	16	1	3	3	4	4	4	4	23
127	5	3	3	4	4	4	23	4	4	4	5	17	2	2	3	3	3	4	3	20	4	4	5	3	16	4	4	4	4	4	4	2	26
128	5	4	4	4	3	4	24	5	4	3	3	15	5	5	3	4	4	4	4	29	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	4	5	29
129	3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	3	4	13	3	4	3	4	3	4	3	24
130	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	2	4	21	3	2	2	4	11	3	4	3	3	3	3	2	21
131	1	1	1	1	3	3	10	1	5	3	5	14	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	4	16	1	3	3	4	4	4	4	23
132	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	4	2	12	3	2	3	2	3	2	3	18
133	3	2	4	3	3	3	18	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	4	12	3	3	4	3	3	4	3	23

134	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	3	4	24
135	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	12	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	3	3	20
136	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	4	5	31	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	5	4	32
137	1	4	2	4	2	5	18	1	3	5	1	10	2	4	1	2	4	1	4	18	4	1	3	5	13	1	4	2	4	1	4	2	18
138	4	4	4	4	4	5	25	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28
139	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	4	3	27
140	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	4	3	27
141	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	4	2	12	3	2	3	2	3	2	3	18
142	3	2	4	3	3	3	18	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	4	12	3	3	4	3	3	4	3	23
143	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	3	4	24
144	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	12	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	3	3	20
145	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	4	5	31	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	5	4	32
146	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	4	2	12	3	2	3	2	3	2	3	18
147	3	2	4	3	3	3	18	3	3	2	3	11	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	4	12	3	3	4	3	3	4	3	23
148	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	3	4	24
149	3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	3	4	13	3	4	3	4	3	4	3	24
150	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	2	4	21	3	2	2	4	11	3	4	3	3	3	3	2	21
151	1	1	1	1	3	3	10	1	5	3	5	14	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	4	16	1	3	3	4	4	4	4	23
152	5	3	3	4	4	4	23	4	4	4	5	17	2	2	3	3	3	4	3	20	4	4	5	3	16	4	4	4	4	4	4	2	26
153	3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	3	4	13	3	4	3	4	3	4	3	24
154	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	2	4	21	3	2	2	4	11	3	4	3	3	3	3	2	21
155	1	1	1	1	3	3	10	1	5	3	5	14	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	4	16	1	3	3	4	4	4	4	23
156	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	20
157	2	3	2	3	3	2	15	3	3	2	3	11	3	2	3	2	3	2	3	18	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	3	3	19
158	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	3	15	2	3	2	3	10	3	3	2	3	2	3	2	18
159	1	4	3	2	3	2	15	1	5	5	5	16	3	5	3	5	5	4	4	29	2	2	5	5	14	1	5	5	1	4	4	4	24
160	3	2	3	4	3	3	18	2	3	4	3	12	2	3	4	3	3	4	3	22	3	4	3	3	13	3	3	4	3	4	4	3	24
161	3	5	5	3	5	5	26	3	3	5	5	16	3	5	4	5	5	1	5	28	3	3	5	5	16	1	5	4	4	4	5	5	28

162	1	1	1	1	2	1	7		1	5	2	2	10		4	2	3	2	3	3	4	21		3	4	3	3	13		3	3	4	3	3	3	4	23
163	2	3	2	3	2	3	15		3	2	3	2	10		3	3	3	2	3	3	3	20		2	3	3	3	11		3	2	3	2	3	2	3	18
164	5	5	5	4	4	5	28		5	5	4	5	19		4	5	4	5	4	5	4	31		4	5	4	5	18		4	5	4	5	4	5	4	31
165	2	1	1	1	3	2	10		2	3	3	2	10		2	4	2	3	2	2	3	18		5	5	3	3	16		4	4	3	3	4	3	4	25
166	2	3	2	3	3	2	15		1	2	4	3	10		2	3	4	1	3	3	2	18		2	4	2	4	12		1	3	2	3	2	3	2	16
167	2	3	4	3	4	3	19		3	4	3	4	14		2	3	4	2	3	3	3	20		3	3	3	4	13		3	3	3	4	3	4	3	23
168	3	3	4	3	4	3	20		3	4	3	4	14		3	4	3	3	4	3	3	23		3	3	4	3	13		3	3	3	3	4	3	3	22
169	2	2	3	2	3	3	15		3	2	3	2	10		2	3	2	2	3	2	1	15		1	2	2	2	7		2	2	3	2	3	2	3	17
170	2	2	1	2	1	2	10		1	2	1	2	6		2	1	2	2	3	2	2	14		3	2	3	2	10		2	1	3	2	1	1	2	12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 11 de diciembre de 2018

Carta P.585 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)**Erick John Vera Mejia****Municipalidad Distrital de San Antonio****Atención:****Sub Gerente de Recursos Humanos****Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **PATRICIA LEÓN CRISPIN**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PATRICIA LEÓN CRISPIN** identificado(a) con DNI N.º **75736736** y código de matrícula N.º **6500074387**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Raúl Delgado Arenas**

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO

Erick John Vera Mejia
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ANEXO 7

ACTA DE APROBACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, FARFÁN PIMENTEL, Johnny Félix, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018", del (de la) estudiante Patricia León Crispin, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Tumitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



San Juan de Lurigancho, 05 de enero del 2019



Firma

Johnny Félix Farfán Pimentel


DNI: 06269132

 Elabora: 	Revisó:		 
--	---------	---	---

ANEXO 8

ACTA DE TURNITIN

feedback studio PATRICIA 2 /0 < > ?



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Patricia León Crispín

ASESOR:

Match Overview

23%

<		>
1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Internet Source</small>	12% >
2	recursosbiblio.url.edu.gt <small>Internet Source</small>	1% >
3	ridum.unantzales.edu... <small>Internet Source</small>	1% >
4	Submitted to Universid... <small>Student Paper</small>	1% >
5	biblio3.url.edu.gt <small>Internet Source</small>	1% >
6	repositorio.una.edu.pe <small>Internet Source</small>	1% >
7	www.bdigital.unal.edu... <small>Internet Source</small>	<1% >

Page: 1 of 119 Word Count: 28187 Text-only Report High Resolution On

ANEXO 9

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Patricia León Crispin, identificado con DNI N° 75736736, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 75736736

FECHA: 12 de abril del 2019

				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Corrección de Investigación

ANEXO 10**AUTORIZACIÓN VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN****UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PATRICIA LEÓN CRISPIN

INFORME TÍTULADO:

**COMUNICACIÓN INTERNA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN
EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO, 2018**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 17/01/2019

NOTA O MENCIÓN: 16




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO CIENTÍFICO**Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la
Municipalidad de San Antonio, 2018****AUTOR**

Br. Patricia León Crispín

Patricialeon.1994@gmail.com

Escuela de Post Grado

Universidad César Vallejo

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Comunicación interna y su relación con el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018”, tuvo como problema general la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018? Y como objetivo general es determinar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018.

En el aspecto metodológico la investigación es de tipo aplicada. El nivel es descriptivo, el diseño es no experimental de corte transversal y de nivel correlacional puesto que no se empleó ni sometió a prueba las variables de estudio. La población fue determinada por criterio de inclusión a todos los empleados actuales de la municipalidad y por criterio de exclusión se omitió al alcalde y trabajadores con licencia, es así que el equivalente es de 300 trabajadores. La muestra fue de tipo no probabilístico que equivale a 170 trabajadores.

Los descubrimientos indicaron que: existe una relación significativa entre la variable comunicación interna y la variable trabajo en equipo, según los trabajadores de la municipalidad de San Antonio, distrito de Huarochirí. Se obtuvo un coeficiente de correlación moderada de $r=0,82^{**}$, con una $p=0,00$ ($p < 0,05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Palabras clave: Comunicación interna, Organización y Trabajo en Equipo.

Abstract

The present research work entitled "Internal Communication and its relationship with Teamwork in the Municipality of San Antonio, 2018", had as a general problem the following question: What is the relationship between internal communication and teamwork in the Municipality of San Antonio, 2018? And as a general objective is to determine the relationship between internal communication and teamwork in the Municipality of San Antonio, 2018.

In the methodological aspect, the research is of the applied type. The level is descriptive, the design is non-experimental cross-sectional and correlational level since the study variables were not used or tested. The population was determined by criteria of inclusion to all current employees of the municipality and by exclusion criterion was omitted the mayor and workers with a license, so the equivalent is 300 workers. The sample was of a non-probabilistic type that is equivalent to 170 workers.

The findings indicated that: there is a significant relationship between the variable internal communication and the variable teamwork, according to the workers of the municipality of San Antonio, district of Huarochirí. A moderate correlation coefficient of $r = 0.82^{**}$ was obtained, with $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: Internal communication, Organization and Teamwork

Introducción

La presente investigación consta de siete capítulos. El primer capítulo trata sobre los aspectos básicos como el aporte de investigaciones realizadas por investigadores de las universidades nacionales e internacionales los mismos que nos brindan un aporte teórico y metodológico a la presente tesis. Asimismo, se presenta la fundamentación científica del marco teórico en la que se presentan los fundamentos teóricos, las concepciones y enfoques sobre las variables y la definición de términos básicos de la Planificación estratégica y la gestión por procesos, la justificación teórica, práctica, metodológica y axiológica que se ha asumido para la realización del estudio; también se presenta el problema. En el segundo capítulo se muestra la metodología del estudio, donde se expone el método de investigación, el tipo de estudio, el diseño de investigación, las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos, el método de análisis, la validez de los mismos y la prueba de correlación. En el tercer capítulo se da a conocer el tratamiento estadístico e interpretación de tablas y figuras y el análisis

descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los aspectos éticos considerada en la elaboración de la presente tesis. En el cuarto capítulo se exterioriza la discusión de los resultados para la contratación de los datos en conjunto con el aporte del marco teórico de las variables de estudio. En el quinto capítulo las conclusiones del trabajo de investigación, donde se manifiesta el logro de los objetivos propuestos y la comprobación de hipótesis planteadas. En el sexto capítulo se presentan las recomendaciones para mejorar la Comunicación interna y el Trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio. En el séptimo capítulo se muestran las referencias bibliográficas consultadas para la presente investigación y finalmente se presentan los anexos respectivamente. Con el desarrollo de la presente tesis espero sea de utilidad para los estudiantes de pregrado y postgrado de la Universidad César Vallejo y para futuras investigaciones en el campo de la Gestión Pública.

Metodología

Esta investigación se realizó siguiendo los lineamientos dado por el método cuantitativo en el cual se aplicó el diseño propuesto por el autor del presente estudio, se administró instrumentos validados por expertos y la obtención de los datos son directos con resultados concluyentes y se captó la apreciación de los elementos muestrales, donde, todas las informaciones obtenidas serán atendidas de acuerdo a un enfoque cuantitativo, ya que los datos son numéricos y sometidos a configuraciones estadísticas para el análisis respectivo, buscando establecer las características de las relaciones entre las variables. El diseño es transversal, correlacional. Las investigaciones transversales están definidas como “diseños que recogen datos en un solo momento. Su intención es describir variables y analizar su acontecimiento e interrelación. Pueden comprender varios grupos o subgrupos de personas, objetos e indicadores. De acuerdo a los objetivos planteados del diseño de la investigación, fue no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) “se denomina diseño no experimental ya que no se hace ningún tipo de manipulación de las variables y transversal porque los datos se recopilan en un solo momento” (p. 40).

Tabla 20.

Correlación de las variables Comunicación interna y Trabajo en equipo.

Correlaciones		Comunicación interna	Trabajo en equipo
Comunicación interna	Correlación de Spearman	1,000	,815**
	Sig. (bilateral)	-	,000

	N	170	170
	Correlación de Spearman	,815**	1,000
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	170	170

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,01 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la Comunicación interna si se correlaciona con el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,815^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa y significativamente fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Discusión

Los resultados de la hipótesis general según el análisis estadístico dan cuenta que el grado de correlación es directa y significativamente fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman $r = 0,815^{**}$ entre las variables comunicación interna y trabajo en equipo, lo cual indica que este grado de correlación es moderadamente fuerte. En cuanto a la significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,001 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Palma (2014), en su tesis de maestría titulada: “La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca - 2014”, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, en donde expresó que muchos de los trabajadores de la institución conocen poco de los tipos de comunicación que existen dentro de la institución y que para reforzar esta debilidad es mediante la existencia de roles de equipo, donde las personas contribuyen de forma positiva al trabajo en equipo, estos roles sirven de complemento para que las personas demuestren habilidades y destrezas profesionales propias de las tareas a desarrollar. De igual forma los líderes responsables de estos equipos deben impulsar un espíritu de trabajo cooperativo, para que las personas trabajen de forma cohesionada y coherente, en la tarea encomendada, de la que se espera un rendimiento superior, a la suma de sus actuaciones individuales. En el presente trabajo se obtuvo que el resultado fue similar, en referencia al instrumento utilizado, ya que las preguntas fueron muy similares, y no hubo variantes que hicieran modificar el resultado.

Del mismo modo Briceño (2017), en su tesis de maestría titulada: “Ambiente laboral y comunicación interna del puesto de salud Huaca Pando Distrito de San Miguel Lima 2016” de la Universidad Cesar Vallejo, afirmo que existe una correlación directa y significativa entre ambiente laboral y comunicación interna; es decir a mayor ambiente laboral mayor comunicación interna. Es así que el éxito de las instituciones dependerá en gran medida de la comunicación interna y del compromiso que pueda existir entre sus empleados; porque cuando éstos trabajan en equipo, todas las actividades fluyen de forma rápida y eficiente, creando una ventaja competitiva natural y de confianza que reforzará a la institución. En el presente trabajo se obtuvo que el resultado fue similar, en referencia al instrumento utilizado, ya que las preguntas fueron muy similares.

Asimismo Trujillo (2017), en su tesis de maestría titulada: “Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector Energía y Minas; 2017”, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú, manifestó que la comunicación interna se asocia a diversas variables administrativas, porque implica una importante interacción entre los diversos niveles jerárquicos y los propios trabajadores para facilitar las operaciones en general, lo cual conlleva a un mejor ambiente para los trabajadores. En el presente trabajo se obtuvo que el resultado fue similar, en cuanto a la referencia bibliográfica utilizada, específicamente en cuanto al autor Tessi (2012), quien define muy bien el concepto y dimensiones de la variable comunicación interna.

También Tomapasca (2017), en su tesis de maestría titulada: “Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017” de la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, afirmo que la comunicación interna es conectar tanto con los valores como con los propósitos estratégicos de la organización, así comprometer a los colaboradores que valoren su institución; es decir, ayudar a que las personas y equipos de las distintas áreas y niveles de la organización a que se conozcan y se valoren de forma mutua. En el presente trabajo se obtuvo que el resultado fue similar, en referencia al enfoque teórico, ya que dentro de este se toma a la comunicación interna como pieza esencial para mejorar la productividad laboral en los grupos de trabajo.

Conclusiones

A partir de esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera:** La correlación entre Comunicación interna y Trabajo en equipo es directa significativamente fuerte, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,815^{**}$ lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados.
- Segunda:** La correlación entre Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación intrapersonal es directa positiva y significativamente es fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman $r = 0,774^{**}$ lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados.
- Tercera:** La correlación entre Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación interpersonal es directa y significativamente fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman $r = 0,765^{**}$ lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados.
- Cuarta:** La correlación entre el Trabajo en equipo y la dimensión Comunicación institucional es directa y significativamente fuerte de acuerdo a los índices de correlación de Spearman $r = 0,746^{**}$. Por lo tanto, la comunicación institucional permite que la organización intervenga estratégicamente con la palabra escrita.

Recomendaciones

Recomendar a la municipalidad través del área de recursos humanos disponer capacitaciones para fomentar e incrementar las relaciones laborales para una mejor convivencia, unión e interrelación entre los mismos trabajadores y así generar un adecuado ambiente laboral.

Recomendar a la municipalidad a través del área de recursos humanos de mantener y/o incrementar la capacitación a los líderes de la institución a fin de lograr una mejor comunicación y diálogos con el personal y obtener un adecuado ambiente laboral.

Recomendar a la municipalidad proponer estrategias de trabajo en conjunto con el propósito de que el sentido de trabajo se incremente y generar un mejor clima laboral.

Recomendar a la municipalidad mantener e incrementar la comunicación con sus integrantes a través de medios: correos electrónicos, revistas internas, etc.

Referencias bibliográficas

Arias, F. (2006). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. (6ª ed.). México: Editorial Trillas.

Briceño, M. (2017). *Ambiente laboral y comunicación interna del puesto de salud Huaca Pando Distrito de San Miguel Lima 2016*. (Tesis de maestría en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15183/Brice%C3%B1o_CMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carozzo, M. (2015), *Team work and organizational results in small technology-based companies: the role of design, composition and interpersonal processes of teams - Madrid, 2015*. (Thesis to obtain the degree of Master in Public Management, at the University Carlos III Madrid). Retrieved from: https://archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/22489/mauroenrique_carozzo_tesis.pdf

Díaz, C. (2017). *Comunicación organizacional y Trabajo en equipo estudio realizado en una Institución de Educación Superior en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Psicología Industrial, en la Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades, Guatemala). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Diaz-Susana.pdf>

Fonseca, Y. (2011). *Comunicación oral y escrita*. (1ª ed.). México: Editorial Pearson Educación.

Gamez, J. (2013). *Group techniques as a methodological strategy in the acquisition of teamwork competence and the change of attitudes in the group work of university students in the first year of teaching; 2013*. (Master's Thesis in Education, at the University of Granada). Retrieved from: <https://hera.ugr.es/tesisugr/21922251.pdf>

- Gelabert, M. (2012). *Gestión de Personas Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. (5ª ed.). Madrid, España: Editorial Esic.
- Gonzales, H. (2015). *Trabajo en equipo y Satisfacción laboral estudio realizado con personal de operaciones de Telemercadeo de Transactel*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Psicología Organizacional, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Louffat, E. (2013). *Administración de Equipos Humanos*. (1ª. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Cengage Learning.
- León, P. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración, en la Universidad Nacional de Colombia Facultad de Administración de Empresas, Arauca - Colombia). Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9641/1/7709562.2013.pdf>
- Muñoz, D. (2015). *Propuesta de un Manual del Empleado que contribuya a optimizar la comunicación organizacional interna asertiva*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Psicología Organizacional, en la Universidad de Guayaquil Facultad de ciencias psicológicas, Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21563/1/Tesis%20Diana%20Mu%C3%B1oz.pdf>
- Orozco, G. (2016). *Comunicación interna y estilos de liderazgo en una empresa perteneciente al sector ferretero de la ciudad de Manizales*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Gerencia del Talento Humano, en la Universidad Manizales, Colombia). Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2582/1/COMUNICACI%C3%93N%20INTERNA%20Y%20ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO.pdf>
- Ongallo, C. (2007). *Manual de Comunicación*. Recuperado de: <http://www.galeon.com/anacoello/parte1lib3.pdf>

- Palma, C. (2014). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca – 2014*. (Tesis de maestría en Administración de la Educación, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú). (Acceso el 2 de diciembre del 2018).
- Ranel, M. (2010). *Comunicación Oral*. (2ª ed.). México: Editorial Trillas.
- Reza. T. (2007). *Generalidades del trabajo en equipo*. Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17737/Capitulo2.pdf>
- Salazar, J. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2016*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12034/salazar_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stewart, G. (2011). *Trabajo en Equipo y dinámica de grupos*. (1ª ed.). México: Editorial Limusa Wiley.
- Thomson, P. (2007). *Los secretos de la comunicación*. (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Simon & Schuter Business Books.
- Tessi, M. (2012). *Comunicación Interna*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=9506417253>
- Tessi, M. (2013). *Comunicación Interna en la Práctica: siete premisas para la comunicación en el trabajo*. (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Tessi, M. (2009). *El impulso de la comunicación interna*. (2ª ed.). Buenos Aires: Editorial Granica.
- Trujillo, V. (2017). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector Energía y Minas; 2017*. (Tesis de maestría en Administración, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima -

Perú). Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2193/TESIS%20DE%20TRUJILLO%20MARI%C3%91O%20LUPE%20KARIN.pdf?sequence=2>

Tomapasca, L. (2017), *Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017*. (Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22551/Tomapasca_UD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Warley, J. (2010). *¿Qué es la comunicación? ¿Qué son los medios de comunicación?* (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos, colección respuestas.